Haftung aus den Tarifverträgen.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Heinrich Dornemann
aus Steele (Ruhr)
Referendar am Landgericht zu Essen.

Approbiert am 19. November 1928.

Gedruckt
im Tageblatt-Haus, Coburg
1929

39:243

Referent:
Geheimer Rat Univ.-Professor Dr. Sehling.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern
in Dankbarkeit!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41533901_0108

Inhaltsübersicht.

Seite

§ 1. Einleitung 9

§ 2. Vorbemerkung: Die Umgrenzung des Themas . . . 10

1. Kapitel:

Die allgemeinen Grundlagen und Vorfragen der vorliegenden Untersuchung.

§ 3. Der Begriff des Tarifvertrages 12

§ 4. Der Inhalt des Tarifvertrages. Normative und obligatorische Bestimmungen 13

§ 5. Die rechtliche Natur der Tarifbestimmungen 15

§ 6. Die Möglichkeit der Verletzung des Tarifvertrages, des normativen und obligatorischen Teils 17

2. Kapitel (Hauptteil):

Haftung aus den Tarifverträgen.

§ 7. Ueberblick über die wichtigsten bei der Haftung aus den Tarifverträgen zur Anwendung kommenden und damit unmittelbar zusammenhängenden gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Gesichtspunkte 19

§ 8. Wer haftet und womit wird gehaftet? 23

§ 9. Wofür wird gehaftet?

a) auf der Arbeitgeberseite 30

b) auf der Arbeitnehmerseite 41

c) auf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Haftung für die den Tarifvertrag verletzenden Verbandsorgane und Erfüllungsgehilfen des Verbandes) 46

§ 10. Wem wird gehaftet? 47

§ 11. Die Haftung aus den Tarifverträgen im Prozesse . . 51

§ 12. Schluß 53

Literaturverzeichnis.

A. Schriften und Aufsätze:

von Broecker: Schadensersatzansprüche aus dem Lohnkampf. Diss. Erlangen 1906.

Capellmann: Der Anspruch auf Schadensersatz aus dem Bruch des Tarifvertrages. Diss. Jena 1913.

Dechant: Der Kolektivvertrag nach österreichischem und deutschem Rechte. Wien 1923.

Dernburg: Das bürgerliche Recht des deutschen Reichs und Preußens. 1. Bd. Allg. Teil. 2. Aufl. Halle 1902.

Dersch: Die neue Schlichtungsverordnung nebst arbeitsgerichtlichem Verfahren. Mannheim 1924 (zit. Schl.V.O.).

Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. 1919—1926. 1. Bd. (zit. Rechtsprechung).

Enneccerus: Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Allg. Teil (12. bis 14. Aufl.). Marburg 1919. Recht der Schuldverhältnisse (4.—5. Aufl.) Marburg 1910. (18.—22. Aufl.) Marburg 1922.

Gierke: Vereine ohne Rechtsfähigkeit nach dem neuen Rechte. 2. Aufl. Berlin 1902.

Giesberts-Sitzler: Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918. Berlin 1919.

Groh: Koalitionsrecht. Abhandlungen zum Arbeitsrecht. Heft 3. Mannheim 1923.

Hueck: Das Recht des Tarifvertrages unter besonderer Berücksichtigung der VO. vom 23. 12. 1918. Berlin 1920 (zit. TV.).

— Das Tarifrecht. Handbuch des Arbeitsrechts. 3. Buch. Stuttgart 1922 (zit. Recht).

— Die Haftung aus Tarifverträgen nach geltendem Recht. N.Z.f.A. 1921, Sp. 379 ff.

— Der Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes. D.J.Z. 1921, Sp. 394 ff.

Jacobi: Einführung in das Gewerbe- und Arbeiterrecht. Leipzig 1922.

Junck: Neues Tarifvertragsrecht. J.W. 1919, S. 76.

Kaskel: Das neue Arbeitsrecht. Berlin 1921.

— Zur Lehre vom Tarifbruch. N.Z.f.A. 1922,Sp. 397 ff., 477 ff. (zit. Tarifbruch).

— Koalitionen und Koalitionskampfmittel, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Berlin 1925, herausgegeben von Kaskel.

— Hauptfragen des Tarifrechts, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II, Berlin 1927, herausgegeben von Kaskel (zit. Hauptfragen).

— Arbeitsrecht, Bd. 31 der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft. Abtl. Rechtswissenschaft, Berlin 1928. III Aufl. (zit. Arbeitsrecht).

Kluge: Die Haftung der Organe eines nichtrechtsfähigen Vereins. Diss. Göttingen 1925.
Kommentar der Reichsgerichtsräte zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 6. Aufl. Berlin 1928 (zit. Komm. d. RGR.).
Köppe: Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem. Jena 1908.
Landsberg: Einiges zur Gestaltung des Tarifvertrages. Aus: Festgabe der Bonner Juristischen Fakultät für Paul Krüger, Berlin 1911.
Leonhardy: Neuerungen im Tarifvertragsrecht nach der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918. Diss. Erlangen 1919.
Lindig: Die Haftung der Gewerkschaften bei Tarifbruch. Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 11. 12. 1921 (Beiblatt).
Lion-Levy: Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht. N.Z.f.A. 1921, Sp. 529 ff.
Lotmar: Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. Bd. 15, S. 1 ff. (zit. T.V.).
— Der Arbeitsvertrag. Nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Bd. 1. Leipzig 1902 (zit. Arb.V.).
Matthaei: Grundriß des Arbeitsrechts. 1923.
Melsbach: Deutsches Arbeitsrecht. 1923.
Neumann: Zur öffentlich-rechtlichen Natur des Tarifvertrages. In Arbeitsrecht 1926, Sp. 39 ff.
Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim 1924 (zit. Beiträge).
— Gutachten über die Frage: Inwieweit haftet ein Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer für unzulässige Kampfhandlungen, und welche Aenderungen des deutschen Rechtes sind hier, zugleich unter Beobachtung ausländischer Vorbilder, empfehlenswert? Verhandlungen des 34. deutschen Juristentages, Bd. 1, S. 395 ff. Berlin 1926 (zit. Gutachten).
Nörpel: Gewerkschaften und Arbeitsrecht, Berlin 1924.
Oehlckers: Ueber die Wirksamkeit tarifwidriger Arbeitsverträge. Diss. Leipzig 1914.
Oertmann: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Allgem. Teil. 3. Aufl. Berlin 1927.
— Zur Lehre vom Tarifvertrag. In der Zeitschrfit für Sozialwissenschaft. 10. Jahrg., S. 1 ff. Leipzig (zit. Lehre vom T.V.).
— Zur Frage nach der Haftbarkeit der Berufsvereine. N.Z.f.A. 1921, Sp. 295 ff.
— Deutsches Arbeitsvertragsrecht mit Einschluß der Arbeitskämpfe, Berlin 1923.
— Gutachten über die Frage: Welche zivilrechtlichen Folgen knüpfen sich an die im modernen Lohnkampfe üblichen Verrufserklärungen, insbesondere an das Verbot des Einkaufs und Verkaufs des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Verhandlungen des 28. deutschen Juristentages, Berlin 1905.
Pietsch: Die Haftung der Berufsvereine. Maschinenschrift-Dissertation, Göttingen 1923.
Potthoff: Tarifbruch durch Verbandsmitglieder. In Arbeitsrecht 1923, Sp. 193 ff. (zit. Tarifbruch).
Planck: Kommentar zum BGB., 1. Bd., Allgem. Teil. 4. Aufl. Berlin 1913.
Protokolle für die zweite Lesung des Entwurfs des BGB., Bd. 2. Berlin 1898.

Rundstein: Beiträge zur Dogmatik des Tarifvertragsrechts. Im Archiv für bürgerliches Recht. Bd. 36, S. 204 ff.
— Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Eine rechtsvergleichende Untersuchung. Leipzig 1906 (zit. Rechtswissenschaft).
— Tarifrechtliche Streitfragen. Tübingen 1907 (zit. Streitfragen).
Schall: Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. In Iherings Jahrbüchern für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts. Bd. 52, S. 1 ff.
Siebert: Tarifbruch durch Verbandsmitglieder. Diss. Jena 1926.
Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Bd. 1 u. 2. Leipzig 1907 (zit. Arb.N.V.).
— Ein Arbeitstarifgesetz. München und Leipzig 1916 (zit. Arb.T.G.).
— Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Aufl. Jena 1927.
Sitzler: Tarifvertragsrecht, Berlin 1921.
Staub: Die positiven Vertragsverletzungen. 2. Aufl. Berlin 1913. (Herausgegeben von Müller.)
Staudinger: Kommentar zum BGB., 1. Bd., Allgem. Teil., 9. Aufl. München 1925.
Stein: Die Zivilprozeßordnung für das deutsche Reich. 1. Bd., 14. Aufl. Tübingen 1928.
Windscheid: Lehrbuch des Pandektenrechts. 7. Aufl. Frankfurt a. M. 1891 (zit. Pandekten).
Wölbling: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin 1908.
Zeitler: Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. München 1908.
Zimmermann: Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages. Haftung. Abdingbarkeit. In Schriften der Gesellschaft für soziale Reform. Heft 42/43 (5. Bd., Heft 1—2) (zit. Rechtsfragen).
— Haftung und Abdingbarkeit der Tarifverträge nach dem geltenden Recht. In soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. Leipzig. (Duncker & Humblot) XXII. Jahrg., S. 705 und 729.

B. Zeitschriften und sonstige Literatur

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Herausgegeben von Dr. H. Potthoff (zit. Arbeitsrecht).
Deutsche Juristenzeitung (zit. D.J.Z.).
Entscheidungen des Reichgerichts in Zivilsachen (zit. RG.).
Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht. Reichsarbeitsblatt. Amtlicher Teil, S. 491 ff.
Juristische Wochenschrift (zit. J.W.).
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (zit. N.Z.f.A.).
Reichsarbeitsblatt.
43. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt: „Die Tarifverträge im deutschen Reiche am 1. Januar 1927".
Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten.
Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik.
Verhandlungen des 34. deutschen Juristentages, 1. Bd., Berlin 1926, 2. Bd., Berlin 1927.

§ 1.

Einleitung.

Mehr als irgend ein anderes Rechtsgebilde hat der Tarifvertrag in unserm modernen Rechts- und Wirtschaftsleben Bedeutung erlangt. Dies beweisen am besten die Zahl der Tarifverträge als solcher, insbesondere aber die Zunahme der am Tarifvertrage beteiligten Personen. Waren doch am 1. Januar 1927 7490 Tarifverträge in Kraft, die 807 300 Betriebe und 10 970 000 Arbeitnehmer umfaßten, während noch in den letzten Jahren vor dem Kriege nur 150 000 Betriebe mit etwa 1,5 Milionen Arbeitnehmern Tarifverträgen unterstanden. Allerdings ist gegenüber den letzten Jahren, in denen zeitweise über 14 Millionen Arbeitnehmer von Tarifverträgen umfaßt wurden, ein Rückgang in der Zahl der tarifverbundenen Arbeitnehmer zu verzeichnen, dessen Ursache aber wohl im wesentlichen in der durch die Rationalisierung der Betriebe hervorgerufenen Veränderung des Arbeitsmarktes zu suchen ist. In den allerletzten Jahren hat sich die Zahl der tarifgebundenen Arbeitnehmer nicht wesentlich verändert, ein Ergebnis, das, wie im 43. Sonderheft[1]) zum Reichsarbeitsblatt ausgeführt wird, die Annahme rechtfertigt, „daß nach dem Auf und Ab der vorhergegangenen Zeit eine größere Stetigkeit in der Auswirkung des Tarifgedankens im Wirtschaftsleben wie in der sozialen Entwicklung sich durchzusetzen beginnt". Danach wird also der Tarifvertrag auch weiterhin ein maßgebender Faktor in unserem Rechts- und Wirtschaftsleben bleiben.

Der Hauptwert der Tarifverträge liegt nun unzweifelhaft in der Festlegung von Arbeitsbedingungen, durch die Millionen von Arbeitsverträgen erst ihre Gestaltung erfahren. Eine nicht geringe Bedeutung ist den Tarifverträgen aber auch deshalb beizumessen, weil sie eine Summe von schuldrechtlichen Rechten und Pflichten zwischen den Tarifvertragsparteien begründen, die zusammen mit der Festlegung von Arbeitsbedingungen den Arbeitsfrieden zu sichern bestimmt sind. Aus

[1]) Vergl. I. Teil, S. 4, sowie bezügl. der übrigen statistischen Angaben II. Teil, S. 2.

diesen schuldrechtlichen Beziehungen, welche die Tarifverträge schaffen, ergeben sich eine Reihe von wichtigen Fragen, zu denen vor allem die nach der Haftung aus den Tarifverträgen gehört. Besondere Bedeutung kommt gerade dieser Frage deshalb zu, weil mit ihr eine Menge von Einzelproblemen zusammenhängt, die zum Teil noch ungelöst sind. Erwähnt seien nur die Fragen, ob die Haftung der rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Berufsvereine einheitlich geregelt werden soll und das Problem der Begrenzung der Haftung. Eine wirkliche Lösung dieser Fragen wird vielleicht erst durch eine gesetzliche Regelung erreicht werden, die denn auch schon seit langem beabsichtigt ist. Trotzdem ist aber eine Betrachtung des jetzigen Rechtszustandes nicht ohne Wert. Denn abgesehen davon, daß das Zustandekommen des Tarifvertragsgesetzes, in dem diese Fragen für das Gebiet des Tarifvertrags geregelt werden sollen, noch sehr ungewiß ist, ist es immer erforderlich, den Zustand, an den sich eine gesetzliche Regelung anschließen soll, zu kennen.[1]) Des weiteren wird sich aber auch die gesetzliche Neuregelung, wie ihre bisherige Erörterung in der Literatur und der Entwurf des Arbeitstarifgesetzes von 1921 beweisen, in wichtigen Punkten an das bestehende Recht anschließen. Unsere Aufgabe soll es daher sein, die Haftung aus den Tarifverträgen nach dem gegenwärtigen Rechtszustand zu untersuchen. Zum Schluße werden wir dann kurz zu dem Entwurf des Arbeitstarifgesetzss Stellung nehmen.

§ 2.

Vorbemerkung:

Die Umgrenzung des Themas.

Das Thema „Haftung aus den Tarifverträgen" ist m. E. so zu umgrenzen, daß es nicht nur die Verpflichtung zur Leistung von Schadensersatz bei Verletzung des Tarifvertrages,[2]) sondern auch die Vertragserfüllung umfaßt. Denn Haftung aus einem Vertrage bedeutet nichts anderes als verantwortlich sein oder einstehen müssen für die Folgen eines Vertrages. Die primäre Folge eines Vertragsabschlusses stellt aber die Verpflichtung zur Erfüllung des Vertrages dar, während die Schadensersatzverpflichtung erst bei Verletzung des Vertrages, also bei Eintritt eines besonderen Umstandes, entsteht. Die Haftung aus den Tarifverträgen schließt des-

[1]) Vergl. Hueck. N.Z.f.A., Sp. 388.

[2]) Kaskel (Tarifbruch, Sp. 486) scheint anzunehmen, die Frage der Schadensersatzpflicht wegen Tarifbruchs decke sich mit der sogen. Lehre von der Haftung aus den Tarifverträgen.

halb ebenfalls alle Folgen der Tarifverträge ein, gleichviel ob diese in einer Verpflichtung zur Erfüllung oder zur Leistung von Schadensersatz bestehen. Im folgenden soll daher von der Haftung sowohl im ersten als auch im zweiten Sinne die Rede sein.

Allerdings wird die Erörterung der Haftung als Schadensersatz einen breiteren Raum einnehmen müssen, da die aus der Haftung in diesem Sinne sich ergebenden Fragen an sich schon umfangreicher sind und im übrigen auch die Haftung sich meist in einer Schadensersatzpflicht äußern wird. Für die Haftung als Verpflichtung zur Leistung von Schadensersatz ist außerdem noch zu bemerken, daß sie immer eine Rechtsfolge der Verletzung der Tarifverträge bedeutet. Nicht verwechselt werden darf also die Haftung aus den Tarifverträgen mit der Haftung für unerlaubte Handlungen, unter deren Gesichtspunkt früher oft die Folgen der Verletzung von Tarifverträgen betrachtet worden sind.[3]) Zwar kann, wenn der Tarifvertrag verletzt wird, zugleich der Tatbestand einer unerlaubten Handlung verwirklicht sein und auch daraus eine Haftung entstehen. Aber diese Verantwortlichkeit ist von der Haftung aus den Tarifverträgen scharf zu trennen; beide Haftungsmöglichkeiten bestehen unabhängig nebeneinander.[4])

[3]) Vergl. Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. II, S. 184.
[4]) Hueck, Recht, S. 98.

I. Kapitel.

Die allgemeinen Grundlagen und Vorfragen der vorliegenden Untersuchung.

§ 3.

Der Begriff des Tarifvertrages.

Bevor wir uns dem eigentlichen Gegenstande unserer Untersuchung, der Frage nach der Haftung aus den Tarifverträgen, zuwenden, ist es notwendig, zunächst die allgemeinen Grundlagen und Vorfragen unserer Untersuchung, nämlich den Begriff des Tarifvertrages, seinen Inhalt, die rechtliche Natur der Tarifbestimmungen sowie die Möglichkeit der Verletzung der Tarifbestimmungen kurz zu erörtern. Diese Erörterung ist deshalb erforderlich, weil einmal von der Stellungnahme, die man in den genannten Fragen einnimmt, auch die Beantwortung der Frage nach der Haftung aus den Tarifverträgen abhängt und weil ferner ein Ueberblick über diese Fragen zum Verständnis des folgenden unerläßlich ist.

Eine klare Begriffsbestimmung, die sich im wesentlichen mit der der herrschenden Lehre deckt, läßt sich aus § 1 der Tarif V.O. vom 23. 12. 1918 herleiten. Hiernach ist der Tarifvertrag ein schriftlicher Vertrag, in dem die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern geregelt sind. Aus dieser Begriffsbestimmung ergibt sich, daß wir in dem Tarifvertrage einen echten Vertrag zu erblicken haben, da bei ihm die wesentlichen Elemente des Vertrages, das Vorliegen übereinstimmender Willenserklärungen zweier oder mehrerer Parteien, gegeben sind.[1]) Eine eingehende Erörterung der Begriffsmerkmale muß hier unterbleiben. Es wird daher insoweit auf die zahlreiche, hierüber bestehende Literatur verwiesen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang nur das Erfordernis der Schriftlichkeit sowie die Bestimmung, daß

[1]) Enneccerus, a. a. O., § 137, II.

auf der Arbeitnehmerseite nur eine Vereinigung, auf der Arbeitgeberseite sowohl eine Vereinigung als auch ein einzelner Arbeitgeber (Firmentarif) Vertragspartei sein kann. Wenn der § 1 Tarif V.O. zunächst einen schriftlichen Vertrag erfordert, so ist damit nicht gesagt, daß mündliche Abreden keine Gültigkeit haben. Vielmehr steht das Erfordernis der Schriftlichkeit der Zulässigkeit und Gültigkeit solcher mündlichen Abreden nicht entgegen. Ebenso können auch jetzt noch mehrere Arbeitnehmer, die nicht in einer Vereinigung zusammengeschlossen sind, Partei eines Tarifvertrages sein. Derartige tarifliche Abreden gelten aber nicht als Tarifvertrag im Sinne der Tarif V.O. vom 23. 12. 18 und unterstehen daher auch nicht den Vorschriften der Tarifverordnung, sondern nur den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts.[2]) Der vorliegenden Untersuchung sollen nur die Tarifverträge zugrunde gelegt werden, die dem § 1 Tarif V.O. genügen, da die nicht gesetzmäßigen Tarifverträge keine große Bedeutung haben.

§ 4.

Der Inhalt des Tarifvertrages.

Normative u. obligatorische Bestimmungen.

Als weitere Grundlage der vorliegenden Untersuchung haben wir sodann den Inhalt der Tarifverträge festzustellen. Dabei muß es, wenn wir berücksichtigen, daß diese Feststellung nur eine der Grundlagen unserer eigentlichen Untersuchung bildet und daß die für die Haftung besonders wichtigen Tarifbestimmungen im § 9 im Zusammenhang mit der sich aus ihnen ergebenden Haftung behandelt werden, genügen, wenn wir nur einen kurzen Ueberblick über den regelmäßigen Inhalt der Tarifverträge machen. Gehen wir wiederum von der gesetzlichen Regelung in der Tarifverordnung aus, so sehen wir, daß der Tarifvertrag zunächst Bestimmungen enthält über die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen. Unter diese Kategorie fallen nun aber nur Bestimmungen ganz besonderer Art. Aus dem Sinn des § 1 Tarif V.O. ergibt sich nämlich, daß von der V.O. nur solche Bestimmungen umfaßt werden, die geeignet sind, in die einzelnen Arbeitsverträge als deren Inhalt überzugehen. Dahin gehören einmal die Vorschriften, welche das Verhältnis des Arbeiters als Einzelnen zu dem Arbeitgeber regeln, so z. B. Abreden über Lohn (Lohnbetrag, Lohnform, Ort und Zeit der Zahlung), über Arbeit (Ausführung der Arbeit, Arbeitszeit, Arbeitsabnahme und Arbeitsform), Kündigung (Form der Kündigung,

[2]) Vergl. Giesberts-Sitzler, a. a. O. § 1, Anm. 2d.

Kündigungsfristen) u. a. Ferner gehören hierher solche Vorschriften, welche die Beziehungen regeln, die den Arbeiter als Glied einer Gemeinschaft erfassen, z. B. die Abreden über Arbeitsräume, Arbeits- und Schutzmittel, Arbeitsverfassung usw.[1]) Nicht hierher gehören aber beispielsweise die nach dem Wortlaut des § 1 TarifV.O. scheinbar davon umfaßten Bestimmungen über die Zulässigkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen, z. B. das Verbot der Frauenarbeit, da diese Bestimmungen nicht als Inhalt in die einzelnen Arbeitsverträge übergehen können. Denn gerade diese Fähigkeit ist, wie hervorgehoben, das Wesensmerkmal der Tarifbestimmungen im Sinne des § 1 TarifV.O. Danach haben diese Bestimmungen die Eigenschaft einer Norm und werden daher auch normative Bestimmungen oder „Tarifsatzung" genannt.

Mit den normativen Bestimmungen ist aber der regelmäßige Inhalt der Tarifverträge nicht erschöpft. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle pflegen die Parteien durch besondere Abreden in den Tarifverträgen vertragliche Rechte und Pflichten, also ein Schuldverhältnis, zu begründen. Wegen der Begründung von solchen Schuldverhältnissen zwischen den Parteien der Tarifverträge werden diese Abreden als obligatorische Bestimmungen und der Teil der Tarifverträge, der diese Bestimmungen enthält, als obligatorischer Teil bezeichnet. Zu beachten ist aber, daß der obligatorische Teil der Tarifverträge nicht zum notwendigen Inhalt derselben gehört. Dies ist zwar nicht unbestritten. Mit Rücksicht auf das Bestehen der Friedenspflicht, worunter wir, kurz gesagt, die Pflicht, den Arbeitsfrieden nicht durch Anwendung von Zwangsmitteln zu stören, zu verstehen haben, wird nämlich angenommen, daß der obligatorische Teil der Tarifverträge stets gleichzeitig mit dem normativen Teil vorhanden sein müsse. So vertritt insbesondere Wölbling[2]) unter Hinweis auf das Wesen des Tarifvertrages, der etwas von der Natur eines Friedensvertrages an sich habe, den Standpunkt, daß wegen dieser Natur des Tarifvertrages ein solcher ohne die Friedenspflicht nicht denkbar sei. Demgegenüber hat jedoch schon Hueck[3]) m. E. mit Recht darauf hingewiesen, daß das Primäre beim Tarifvertrag die Vereinbarung der oben gekennzeichneten Arbeitsbedingungen ist, daß dagegen die Friedenspflicht nur eine Folge der Vereinbarung über die Arbeitsnormen darstellt. Denn hierauf deutet einmal, wie Hueck hervorhebt, der Name Tarifvertrag hin, welcher darauf hinweist, daß

---

[1]) Vergl. Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. I, S. 30 ff.
[2]) Vergl. Wölbling, a. a. O., S. 308; ebenso Kaskel, Arbeitsrecht, S. 16.
[3]) Hueck, T.V., S. 18 ff.; ebenso Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. I, S. 96; Lotmar, T.V., S. 21, 28 c, 29.

in den Tarifverträgen ein Lohntarif aufgestellt wird, also die wichtigste Bedingung der künftigen Arbeitsverträge geregelt wird, des weiteren spricht auch die V.O. vom 23. 12. 1918 für diese Auffassung. Danach gehört also zum notwendigen Inhalt der Tarifverträge nur die Normierung von Arbeitsbedingungen. Durchweg gehört aber auch die Friedenspflicht zum Inhalt der Tarifverträge. Denn sie entspricht so sehr dem Wesen des Tarifvertrages, daß sie bei dem Fehlen einer entgegenstehenden Abrede als stillschweigend vereinbart angenommen werden muß.[4]) Für die Frage nach der Haftung aus den Tarifverträgen ist die Friedenspflicht von allen obligatorischen Pflichten die bedeutungsvollste.

Neben der Friedenspflicht bilden einen weiteren wichtigen Bestandteil des obligatorischen Teils der Tarifverträge regelmäßig jene Bestimmungen, die nicht so sehr, wie die Friedenspflicht, der Erhaltung des Arbeitsfriedens dienen, sondern vor allem die Durchführung der normativen Bestimmungen sichern sollen. Insbesondere beziehen sich diese Pflichten auf den Abschluß und die Erfüllung der Arbeitsverträge und haben deshalb Bedeutung vor allem für die Arbeitgeberseite.

Schließlich kann der Tarifvertrag noch eine Reihe von Einzelpflichten enthalten, so die Pflicht zur Bildung tariflich vorgesehener Einrichtungen (z. B. von Schiedsstellen oder anderen Tarifinstanzen, von gemeinnützigen Einrichtungen), ferner die Pflicht zum Erlaß einer tariflich festgesetzten Arbeitsordnung in den Einzelbetrieben. Erwähnenswert ist sodann die mit der Friedenspflicht in engem Zusammenhang stehende Gruppe von Bestimmungen, die zur Wiederherstellung des gewerblichen Arbeitsfriedens getroffen werden, so die Verpflichtung zur Wiedereinstellung Entlassener, zur Wiederaufnahme der Arbeit, Vorschriften, die auch wohl als transitorische Bestimmungen bezeichnet werden.

§ 5.

Die rechtliche Natur der Tarifbestimmungen.

Vergleichen wir die beiden, in dem vorhergehenden Abschnitt festgestellten Bestandteile der Tarifverträge, so fällt vor allem die verschiedenartige Wirkung der normativen und obligatorischen Bestimmungen, auf die schon der Name hindeutet, auf. Aus dieser verschiedenartigen Wirkung ergibt sich auch eine Verschiedenheit in der Rechtsnatur der Tarifbestimmungen. Fassen wir zunächst die Wirkung der normativen Bestimmungen ins Auge, so sehen wir, daß diese

[4]) Ebenso Hueck, T.V., S. 155.

„Normen" gemäß § 1 Tarif-V.O. ohne weiteres Inhalt des von den am Tarifvertrage beteiligten Personen abgeschlossenen Arbeitsvertrages werden und zwar in der Weise, daß tarifwidrige und deshalb unwirksame Abreden des Arbeitsvertrages durch die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages ersetzt werden und die im Arbeitsvertrag fehlenden, nach dem Tarifvertrag aber erforderlichen Bestimmungen ohne weiteres als vereinbart gelten.[1]) Es ist nicht zu verkennen, daß wir es hier mit einer Wirkung zu tun haben, wie wir sie sonst nur bei den staatlich gesetzten Rechtssätzen wiederfinden. Infolgedessen hat denn auch in der Wissenschaft[2]) mehr und mehr die Auffassung Platz gegriffen, daß wir, soweit der normative Teil des Tarifvertrages in Frage kommt, in diesem eine Rechtsquelle, die objektives Recht erzeugt, zu erblicken haben. Diese Auffassung ist m. E. zu billigen, jedoch mit der Einschränkung, daß der Tarifvertrag dieses objektive Recht nur mit Wirkung gegenüber den Vertragsbeteiligten schafft. In diesem Umfang tritt somit der Tarifvertrag neben das Gesetzes-, Verordnungs- und Gewohnheitsrecht und ergänzt, wie Kaskel[3]) sagt, einem Sondergesetz über den Arbeitsvertrag vergleichbar, in den ihm gegebenen Umfange die sonstigen für das Arbeitsverhältnis geltenden Normen des objektiven Rechts.[4])

Ganz anders dagegen wirken die obligatorischen Bestimmungen des Tarifvertrages. Sie haben nicht die Eigenschaft von Normen, die als Inhalt in die demnächst abzuschließenden Arbeitsverträge übergehen sollen. Vielmehr wird durch diese Bestimmungen ein Schuldverhältnis mit subjektiven Rechten und Pflichten zwischen den Vertragsparteien begründet, das nach der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages dem Privatrecht angehört.[5]) Und zwar handelt es sich bei den im Tarifvertrage übernommenen Rechten und Pflichten um gegenseitige Rechte und Pflichten. Denn Leistung und Gegenleistung stehen entsprechend dem Begriff der gegenseitigen

[1]) Vergl. Sitzler, a. a. O., S. 19.

[2]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 19; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 72, 73; Nipperdey, Beiträge, S. 138, Anm. 82 und die dort angegebenen.

[3]) Kaskel, Tarifbruch, Sp. 401.

[4]) Ein Argument für diese Auffassung läßt sich auch aus § 73 des Arbeitsgerichtsgesetzes herleiten: „Die Revision kann nur darauf gestützt werden, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Nichtanwendung oder der unrichtigen Anwendung einer gesetzlichen Bestimmung oder einer die Regelung der einzelnen Arbeitsverträge betreffenden Bestimmung eines Tarifvertrags beruhe." Hier wird also auch der Tarifvertrag (und zwar der normative Teil) neben das Gesetzesrecht gestellt.

[5]) So auch Hueck, T.V., S. 27; RG. v. 30. Juni 1925; JW. 25, 2461; N.Z.f.A. 1926, 45 ff.; a. A. Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, S. 16, Anm. 1; Dersch, Schl.V.O., S. 159.

Verträge in einem Austauschverhältnis, der eine Teil verpflichtet sich zu einer Leistung, um dafür eine Gegenleistung zu erlangen. Dieser Gegenseitigkeitscharakter des obligatorischen Teils ist allerdings nicht unbestritten.[6]) Der gegenteiligen Ansicht ist zuzugeben, daß es denkbar ist, daß die eine Partei eine Verpflichtung ohne eine Gegenverpflichtung der andern Partei übernimmt. Aber für den Regelfall ist dieses nicht anzunehmen, da doch regelmäßig das Interesse der Parteien bei Abschluß des Tarifvertrages dahin geht, durch eine eigene Verpflichtung eine mehr oder weniger gleichwertige Verpflichtung der andern Partei zu erlangen. Auch die herrschende Ansicht nimmt daher ebenfalls ein Gegenseitigkeitsverhältnis an.[7]) Wird durch die obligatorischen Bestimmungen ein Schuldverhältnis mit gegenseitigen Rechten und Pflichten begründet, so ergibt sich daraus, daß bei dem Fehlen einer besonderen gesetzlichen Regelung diese Rechte und Pflichten mit ihren Rechtsfolgen nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die gegenseitigen Verträge zu beurteilen sind. Zu demselben Ergebnis kommt die Ansicht, welche den verpflichtenden Teil des Tarifvertrages dem öffentlichen Recht unterstellen will, da die Vertreter dieser Auffassung die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts entsprechend anwenden wollen.[8])

Bei der zwischen den beiden Bestandteilen des Tarifvertrages, dem normativen und obligatorischen Teil, bestehenden Verschiedenheit, ist die Rechtsnatur des Tarifvertrages, als Ganzes betrachtet, nicht leicht zu bestimmen und daher sehr bestritten. Für das Endziel unserer Untersuchung, die Frage der Haftung aus den Tarifverträgen, ist jedoch, wie sich aus dem folgenden noch ergeben wird, eine Prüfung der Rechtsnatur des Tarifvertrages als solchen nicht erforderlich. Es muß daher insoweit der Hinweis auf die in der Wissenschaft in diesem Punkte vertretenen Auffassungen genügen.

§ 6.

Die Möglichkeit der Verletzung des Tarifvertrages, des normativen und obligatorischen Teils.

Eine Haftung als Schadensersatzpflicht kann nur insoweit in Frage kommen, als die Tarifverträge einer Verletzung fähig sind. Die Gestaltung der Haftung im letzteren Sinne hängt

[6]) a. A. Oertmann, Lehre v. T.V., S. 18.
[7]) Vergl. Hueck, T.V., S. 28/29; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 22; Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. II, S. 184; Schall, S. 79 und 172.
[8]) Dersch, Schl.V.O., S. 151.

also wesentlich von der Möglichkeit der Verletzung der Tarifverträge ab. Untersuchen wir daher als weitere Vorfrage kurz die Teile des Tarifvertrages darauf, inwieweit sie verletzbar sind.

Der normative Teil des Tarifvertrages erzeugt, wie dargetan, keine Rechte und Pflichten, er ist, solange ein Einzelarbeitsvertrag nicht abgeschlossen wird, mit einem nicht angewandten Gesetze zu vergleichen und erlangt demnach rechtliche Bedeutung erst, wenn ein Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen wird, da er dann, und zwar ohne weiteres, zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages wird. Dementsprechend ist er auch nur im Arbeitsvertrage verletzbar, seine Verletzung ist also nur als Arbeitsvertragsverletzung, nicht als Tarifvertragsverletzung denkbar. Anders dagegen der obligatorische Teil der Tarifverträge. Er erzeugt Rechte und Pflichten zwischen den Tarifvertragsparteien und ist daher auch einer Verletzung fähig.[1])

Nun wird allerdings, insbesondere von Potthoff[2]) die Auffassung vertreten, daß auch der normative Teil einer Verletzung und zwar einer Tarifvertragsverletzung fähig sei, weil ein Handeln gegen die Tarifnorm in der Regel eine Verletzung des schuldrechtlichen Teiles des Tarifvertrages in sich schließe. Denn ein solches Handeln, so sagt Potthoff, stelle einen Verstoß dar gegen das zum schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages zu rechnende Verbot, Arbeitsverträge zu Bedingungen abzuschließen, die dem Tarifvertrage widersprechen, oder genauer: gegen das Verbot eine Beschäftigung, die unter die Tarifnormen fällt, zu normwidrigen Bedingungen zu gewähren oder auszuüben. Auch nach dieser Meinung ist also auch der normative Teil als solcher nicht verletzbar, sondern kann nur auf dem Umwege über die Verletzung des obligatorischen Teils verletzt werden. Im Endergebnis kommt man demnach auch nach dieser Auffassung zu dem Schluß, daß nur der obligatorische Teil des Tarifvertrages einer Verletzung fähig ist. Nicht unbestritten ist aber, ob das Verbot, welches Potthoff annimmt, zu den selbstverständlichen Abmachungen des Tarifvertrages zu rechnen ist und ob demgemäß tatsächlich ein Handeln gegen die Tarifnorm in der Regel eine Verletzung des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages in sich schließt. Mit dieser Frage werden wir uns später noch (vergl. § 9 a) beschäftigen.

---

[1]) Ebenso Kaskel, Tarifbruch, Sp. 403; Herrmann, Hauptfragen, S. 129; im Ergebnis ebenso Hueck, T.V., S. 150, 176; Nipperdey, Beiträge, S. 28, Anm. 39, Gutachten, S. 397. Auch nach dem RG. (vergl. D.J.Z. 1925, Sp. 1191) ist eine Verletzung des normativen Teils nur im Einzelarbeitsvertrag möglich.

[2]) Potthoff, Tarifbruch, Sp. 193 ff.

II. Kapitel.

(Hauptteil.)

Haftung aus den Tarifverträgen.

§ 7.

Ueberblick über die wichtigsten bei der Haftung aus den Tarifverträgen zur Anwendung kommenden und damit unmittelbar zusammenhängenden gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Gesichtspunkte.

Nachdem wir durch die bisherigen Erörterungen im ersten Kapitel die Grundlagen für unsere eigentliche Untersuchung geschaffen haben, wenden wir uns nunmehr dieser zu. Zunächst wollen wir in einem kurzen Ueberblick die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Gesichtspunkte, die bei der Haftung aus den Tarifverträgen zur Anwendung kommen und damit unmittelbar zusammenhängen, betrachten.

Nur der obligatorische Teil des Tarifvertrages begründet Rechte und Pflichten zwischen den Parteien desselben, nur er ist, wie wir gesehen haben, einer Verletzung fähig. Haftung aus den Tarifverträgen bedeutet daher Haftung aus dem obligatorischen Teil der Tarifverträge, insbesondere aus der Verletzung des obligatorischen Teils. Der obligatorische Teil der Tarifverträge ist, wie oben dargetan, als gegenseitiger Vertrag im Sinne der §§ 320 ff. BGB. anzusehen. Die gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Gesichtspunkte, die für den gegenseitigen Vertrag und insbesondere für die Haftung aus ihm gelten, greifen daher auch beim Tarifvertrage Platz.

Dementsprechend wird zunächst für die Erfüllung des Tarifvertrages gehaftet. Der Erfüllungsanspruch kann auch bei Verletzung des Tarifvertrages noch geltend gemacht werden, sofern es sich um eine Verpflichtung zu einem positiven Tun handelt, das trotz der Verzögerung der Leistung noch möglich ist, während bei einer Unterlassungspflicht der Erfüllungsanspruch auf Unterlassung des tarifwidrigen Verhaltens geht.[1])

[1]) Ebenso Kaskel, Arbeitsrecht, S. 50.

Neben dem Erfüllungsanspruch ist im Falle der Verletzung des Tarifvertrages der Anspruch auf Ersatz des durch die Verletzung entstandenen Schadens gegeben. Die Schadensersatzpflicht setzt zunächst ebenso wie bei anderen gegenseitigen Verträgen außer dem Eintritt eines Schadens überhaupt voraus, daß zwischen der Verletzung des Vertrags und dem eingetretenen Schaden ein ursächlicher Zusammenhang besteht,[2]) und daß ferner der Tarifvertrag schuldhaft, d. h., vorsätzlich oder fahrlässig, verletzt worden ist. Sie tritt ein, wenn der Schuldner mit seiner Leistung in Verzug gerät oder die Leistung unmöglich wird, es sei denn, daß ein Umstand vorliegt, den er nicht zu vertreten hat. Verletzt wird in diesen Fällen eine Verpflichtung zu einem positiven Tun, wofür nach den allgemeinen für Verzug und Unmöglichkeit geltenden Vorschriften gehaftet wird. In sehr vielen Fällen wird aber, wie wir noch sehen werden, die Verletzung des Tarifvertrages nicht in einem Verstoß gegen eine Verpflichtung zu einem positiven Tun, sondern in einem Verstoß gegen eine Unterlassungspflicht oder auch in einer fehlerhaften Erfüllung einer Verpflichtung zu einem positiven Tun bestehen, Fälle, die von Verzug und Unmöglichkeit nicht umfaßt werden und auch sonst im Gesetze nicht geregelt sind. Hier kann nach den Rechtsgrundsätzen über die positiven Vertragsverletzungen Ersatz des auf der Pflichtverletzung beruhenden Schadens verlangt werden. Ueber die Begründung dieser Schadensersatzverpflichtung, welche teilweise, insbesondere von der Rechtsprechung unmittelbar aus § 276 BGB., von andern dagegen aus der entsprechenden Anwendung der §§ 280 oder 286 BGB. hergeleitet wird, wird allerdings noch gestritten. Bei der Entstehung des Schadens kann auch ein Verschulden des Geschädigten mitgewirkt haben. In diesen Fällen ist die Vorschrift des § 254 BGB. von Bedeutung, insbesondere kann § 254 Abs. 2 BGB. praktisch werden, wenn nämlich die geschädigte Partei es unterlassen hat, den Gegner auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens aufmerksam zu machen.

Neben dem Erfüllungs- und Schadensersatzanspruch besteht noch die weitere Möglichkeit für den vertragstreuen Teil, wenn der andere Teil seine Verpflichtung nicht erfüllt, die Leistung bis zur Bewirkung der Gegenleistung zu verweigern. Zu beachten ist aber hierbei die Bestimmung des § 320 Abs. 2 BGB. Nach Treu und Glauben ist deshalb dieses Verweigerungsrecht ausgeschlossen, wenn teilweise geleistet ist und die teilweise Nichtleistung so geringfügig ist, daß sie eine Verweigerung der Gegenleistung nicht rechtfertigen würde.

[2]) Der nach der herrschenden „adäquaten Verursachungstheorie" zu bestimmen ist.

Außer den bisher erörterten Rechtsfolgen der Verletzung des Tarifvertrages, die den Bestand des Tarifvertrages unberührt lassen, entsteht für den vertragstreuen Teil unter Umständen noch ein Anspruch auf Schadensersatz wegen Nichterfüllung oder ein Rücktrittsrecht, die zur Auflösung des Vertrages führen und neben denen der Erfüllungsanspruch nicht mehr geltend gemacht werden kann. Im Falle des Verzugs und der Unmöglichkeit bestimmen sich diese Rechtsfolgen nach den §§ 325 und 326 BGB. In den Fällen der positiven Vertragsverletzung ergeben sich diese Rechte aus einer analogen Anwendung des § 326 BGB., wie heute fast allgemein, insbesondere von dem Reichsgericht, angenommen wird. Für die letzteren, gerade für die Haftung aus den Tarifverträgen bedeutungsvollen Rechte, hat die Rechtsprechung und Rechtslehre folgende Grundsätze aufgestellt: Die Rechte sind dann gegeben, wenn die positive Vertragsverletzung den Vertragszweck derartig erheblich gefährdet, daß dem Gegner die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.[3]) Unter Umständen kann schon eine einmalige Vertragsverletzung den Vertragszweck erheblich gefährden, und besonders beim Tarifvertrag wird, wie wir noch sehen werden, häufig schon bei einer einmaligen Vertragsverletzung eine solche erhebliche Gefährdung vorliegen. In vielen Fällen wird die letztere Voraussetzung aber erst erfüllt sein bei mehrfacher Verletzung des Tarifvertrages, sei es, daß dem Gegner eine Massenhaftigkeit der Verletzungen des Tarifvertrages zur Last fällt, sei es, daß die Verletzungen trotz Beschwerde fortgesetzt werden, oder auch, daß der Vertragsgegner erklärt hat, daß er den Vertrag nicht halten werde, also sich vom Vertrage losgesagt hat.[4]) Im übrigen ist zu beachten, daß die Vorschrift des § 326 BGB. nur „entsprechend" anzuwenden ist. Eine genaue Anwendung wird nicht möglich sein. Dies gilt insbesondere für das nach § 326 BGB. vorgeschriebene Erfordernis der Setzung der Nachfrist. „Eine Nachfrist, die positive Vertragsverletzung zu unterlassen, kann, nachdem sie einmal geschehen ist, nicht gesetzt werden, weil sie eben, einmal geschehen, überhaupt nicht mehr unterlassen werden kann." [5]) Unter Umständen wird aber, wie oben schon ausgeführt, eine positive Vertragsverletzung erst dann gegeben sein, wenn vorher eine Aufforderung zur Unterlassung von Vertragsverletzungen an den Vertragsgegner ergangen ist.[6])

Bestritten ist, ob dem vertragstreuen Teil auch das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde zusteht. Kaskel[7]) ver-

[3]) Komm. d. RGR., § 325, Anm. 4.
[4]) Vergl. Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. II, S. 193 ff.
[5]) Staub, Positive Vertragsverletzungen, S. 63.
[6]) Ebenso Staub, a. a. O., S. 21.
[7]) Arbeitsrecht, S. 53, 3.

neint dieses Recht mit der Begründung, ein Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde bestehe nur für Dienstverträge und Gesellschaftsverträge nach §§ 626, 723 BGB., der Tarifvertrag stelle aber keinen Dienstvertrag oder Gesellschaftsvertrag dar. Es ist richtig, daß die §§ 626, 723 BGB. direkt nicht anwendbar sind, aber m. E. sind sie doch entsprechend anzuwenden. Auch das RG.[8]) bejaht die entsprechende Anwendung der §§ 626, 723 BGB. auf andere Rechtsverhältnisse von längerer Dauer, insbesondere wenn diese — und das gilt auch wohl für den Tarifvertrag — ein persönliches Zusammenarbeiten und daher ein gutes Einvernehmen erfordern. Bei Ausübung des Kündigungsrechtes kann der vertragstreue Teil ebenfalls Schadensersatz wegen Nichterfüllung verlangen, da eine schuldhafte Vertragsverletzung, die zur Kündigung aus wichtigem Grunde berechtigt, auch schadensersatzpflichtig macht. Die Kündigung aus wichtigem Grunde ist für den vertragstreuen Teil vorteilhafter als der Rücktritt. Denn der Rücktritt löst den Vertrag rückwirkend (ex tunc) auf und schließt deshalb auch Schadensersatzansprüche auf Grund des Vertrages aus, während die Kündigung den Vertrag nur vom Zeitpunkt der Kündigung an (ex nunc) aufhebt und deshalb Schadensersatzansprüche auf Grund des Vertrages unberührt läßt. Ist der Rücktritt allerdings nur für die Zukunft erklärt, und das wird beim Tarifvertrag häufig der Fall sein, so ist das Ergebnis das gleiche. Denn „Rücktritt für die Zukunft" ist gleichbedeutend mit Kündigung aus wichtigem Grunde.[9])

Nach diesem Ueberblick über die bei der Haftung aus den Tarifverträgen zur Anwendung kommenden rechtlichen Gesichtspunkte und gesetzlichen Vorschriften wollen wir die sich aus dem Problem der Haftung aus den Tarifverträgen ergebenden Einzelfragen untersuchen. Diese Untersuchung werden wir am zweckmäßigsten einteilen, wenn wir die Einzel- oder Unterfragen unter drei Hauptfragen gruppieren. Diese Hauptfragen sollen lauten:

I. Wer haftet und womit wird gehaftet?
II. Wofür wird gehaftet?
III. Wem wird gehaftet? [10])

Außerdem werden wir in einem besonderen Abschnitt die Haftung aus den Tarifverträgen im Prozesse erörtern.

---

[8]) RG. Bd. 78, S. 385; für das Kündigungsrecht ferner noch Hueck, T.V., S. 185; Sinzheimer, Grundzüge, S. 253, Anm. 1.
[9]) So auch RG., Bd. 78, S. 385.
[10]) Die Art der Fragestellung ist übernommen aus einem „Fragebogen zur gesetzlichen Ordnung des Arbeitsvertragsrechts" Zimmermanns (Rechtsfragen, S. 40), weicht aber in der Fassung und auch inhaltlich erheblich davon ab.

§ 8.

Wer haftet und womit wird gehaftet?

Bei der Frage nach dem aus dem Tarifvertrage Haftungspflichtigen haben wir davon auszugehen, daß als Haftungspflichtiger wie bei jedem anderen Vertrage grundsätzlich nur ein am Tarifvertrage als Partei Beteiligter in Frage kommen kann. Denn grundsätzlich kann nur die Partei eines Vertrages aus diesem verpflichtet werden, und deshalb auch haftungspflichtig aus dem Vertrage sein. Wir haben daher zunächst festzustellen, wer als Partei des Tarifvertrages anzusehen ist.

Keinen Schwierigkeiten unterliegt diese Feststellung bei Vorliegen eines Firmentarifs, soweit der Arbeitgeber in Betracht kommt. Denn beim Firmentarif ist der einzelne Arbeitgeber auf der Arbeitgeberseite allein Partei des Tarifvertrages und kommt daher auch nur allein als Haftungspflichtiger in Frage. Aber das ist bei weitem nicht der Hauptfall. Die Zahl der Fälle, in denen die Haftung eines Verbandes in Frage kommt, überwiegt bei weitem.[1]) Soweit ein Verband den Tarifvertrag abgeschlossen hat, ist die Feststellung, wer Partei des Tarifvertrages ist, schwieriger. In der Wissenschaft werden bezüglich dieser Frage im wesentlichen drei Ansichten vertreten:

Nach der von Sinzheimer[2]) und Oertmann[3]) begründeten Verbandstheorie handelt der Verband bei Abschluß des Tarifvertrages im eigenen Namen, nur er ist Partei und damit Träger aller Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage.

Nach der hauptsächlich von Lotmar[4]) verfochtenen Vertretungstheorie vertritt der Verband seine Mitglieder. Nur diese sind Partei und Träger aller tariflichen Rechte und Pflichten.

Nach der Kombinations- der Kumulationstheorie, die besonders von Rundstein[5]) vertreten wird, und der sich Zimmermann[6]) und Enneccerus[7]) an-

[1]) Nach dem 43. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt (s. Uebersichten, S. 10) waren von 7490 Tarifverträgen 2760 Firmentarifveträge und 4143 Verbandstarifverträge. Vergl. über die größere Bedeutung der Verbandstarife auch Sonderheft I. Teil, VI.

[2]) Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. I, S. 68.

[3]) Oertmann, Lehre vom T.V., S. 10.

[4]) Lotmar, Arb.V., S. 795 ff.

[5]) Rundstein, Rechtswissenschaft, S. 107 ff.

[6]) Zimmermann, Rechtsfragen, S. 25.

[7]) Enneccerus, Schuldverhältnisse, 4.—5. Aufl., S. 384, 18.—22. Aufl., S. 428.

geschlossen haben, handelt der Verband sowohl im eigenen als auch im Namen seiner Mitglieder. Partei und damit Träger aller Rechte und Pflichten sind der Verband und die sämtlichen Mitglieder gemeinsam.

Jede der drei Möglichkeiten ist, wie fast allgemein angenommen wird, rechtlich zulässig. Es kann daher auch entsprechend diesen Möglichkeiten in dem Tarifvertrage zum Ausdruck gebracht werden, wer Träger der tariflichen Pflichten sein und damit haften soll. Es fragt sich aber, welche der drei Formen als gewollt und deshalb als Normalform zu gelten hat, wenn aus dem Tarifvertrage ein ausdrücklicher Wille nicht herauszulesen ist. Die Normalform gibt uns m. E. die Verbandstheorie. Wie Sinzheimer gegenüber den Anhängern der Vertretungs- und Kombinationstheorie nachgewiesen hat, ist nach der Interessenlage der Beteiligten und aus dem Gesichtspunkt der technischen Durchführbarkeit die Verbandstheorie als die allein brauchbare anzusehen: Denn einmal haben die Beteiligten kein Interesse daran, dem einzelnen ein Verfügungsrecht über die im Tarifvertrage vereinbarten Rechte zu verschaffen, sondern wollen vielmehr die Organisation als Trägerin der Rechte und Pflichten in das Rechtsverhältnis einbeziehen, da nur durch die Organisation die Durchführung der im Tarifvertrage festgelegten Bedingungen und die Befriedung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet ist. Des weiteren fallen aber auch bei Annahme der Verbandstheorie alle die Schwierigkeiten weg, die bei Annahme der Vertretungs- und Kombinationstheorie die Feststellung der Kontrahenten im einzelnen Falle machen würde und die daher die technische Durchführung der Tarifverträge außerordentlich erschweren würde.[8]) Auch die herrschende Meinung in Wissenschaft[9]) und Rechtsprechung[10]) hat sich der Verbandstheorie mehr und mehr angeschlossen. Zu erwähnen ist noch, daß zur Klärung der obigen Frage auch der § 1 TarifV.O. herangezogen worden ist, so z. B. von Junck,[11]) der aus § 1 der V.O. die Kombinationstheorie herleiten will, und von Nipperdey,[12]) nach dessen Ansicht § 1 TarifV.O. die Verbandstheorie zum Ausdruck bringen will. M. E. hat jedoch § 1 TarifV.O. die Streitfrage nicht lösen wollen, sonst würde sich die V.O., die, wie wir sehen, sowohl zur Begründung der Verbandstheorie als auch der Kombinationstheorie herangezogen wird, klarer und bestimmter ausgedrückt haben.

[8]) Vergl. im einzelnen Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. 1, S. 68 ff.
[9]) Hueck, Recht, S. 31 ff.; T.V., S. 67; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 22; Nipperdey, Beiträge, S. 114; Oehlckers, S. 9.
[10]) Vergl. RG., Bd. 73, S. 105.
[11]) Vergl. J.W. 1919, S. 76.
[12]) Vergl. Beiträge, S. 114.

Wir haben festgestellt, daß im Zweifel Partei des Tarifvertrages, d. h. Träger der Rechte und Pflichten, nur der Verband ist. Hieraus folgt nach den oben gemachten Ausführungen, daß im Regelfalle auch nur der Verband haftungspflichtig ist. Damit ist jedoch noch nicht alles gesagt. Denn es ist weiter zu beachten, daß sich daraus bezüglich der Haftungspflicht Verschiedenheiten ergeben, daß die Verbände rechtlich nicht einheitlich organisiert sind. Teilweise bilden die Verbände, und zwar meist auf der Arbeitgeberseite, einen rechtsfähigen Verein, teilweise, u. zwar durchweg auf der Arbeitnehmerseite, haben die Verbände die Rechtsform des nicht rechtsfähigen Vereins gewählt. Ist der Verband in Form des rechtsfähigen Vereins organisiert, so haftet nur der Verband, nicht die einzelnen Mitglieder, da hier der Verband ein besonderes Rechtssubjekt bildet. Stellt der Verband einen nicht rechtsfähigen Verein dar, so haften, da der nicht rechtsfähige Verein keine Rechtspersönlichkeit besitzt, die Mitglieder.

Was nun den Umfang der Haftung angeht, so haftet beim rechtsfähigen Verein nur das Vereinsvermögen, nicht das Vermögen der einzelnen Mitglieder. Beim nichtrechtsfähigen Verein haften die Mitglieder zunächst ebenfalls unzweifelhaft mit dem Vereinsvermögen, d. h. mit ihren Anteilen an demselben. Jedoch ist beim nichtrechtsfähigen Verein die Bestimmung des § 54 BGB. zu beachten. Nach § 54 BGB. finden auf Vereine, die nichtrechtsfähig sind, die Vorschriften über die Gesellschaft Anwendung. Von diesen für anwendbar erklärten Vorschriften ist hier vor allem der § 714 BGB. von Bedeutung:

> „Soweit einem Gesellschafter nach dem Gesellschaftsvertrage die Befugnis zur Geschäftsführung zusteht, ist er im Zweifel auch ermächtigt, die anderen Gesellschafter Dritten gegenüber zu vertreten."

Hieraus würde sich ergeben, daß im Zweifel für die von dem Vorstande (den geschäftsführenden Mitgliedern) innerhalb der Vertretungsmacht abgeschlossenen Verträge regelmäßig alle Mitglieder des Verbandes haften und zwar gemäß § 427 BGB. als Gesamtschuldner. Hiernach könnte der aus einem Tarifvertrage Berechtigte, statt den Verband in Anspruch zu nehmen, sich an jedes beliebige Vereinsmitglied halten und in dessen Vermögen bis zur völligen Befriedigung vollstrecken lassen und zwar selbst dann, wenn das Mitglied aus dem Verband ausgeschieden ist. Schon Gierke[13]) betont mit Recht, daß bei unveränderter Geltung dieser gesetzlichen Regelung der Eintritt in einen nichtrechtsfähigen Verein meist

[13]) Vergl. a. a. O., S. 38.

ein unverantwortlicher Leichtsinn wäre. Um dieses Ergebnis zu vermeiden, lehnt Dernburg [14]) eine Sonderhaftung der Mitglieder für Vereinsschulden überhaupt ab. Aber das geht m. E. zu weit. Vielmehr ist davon auszugehen, daß diese gesetzliche Regelung, worauf schon die Worte „im Zweifel" hindeuten, nicht zwingender Natur ist und daher wegbedungen werden kann. Die Haftung der Mitglieder kann nun einmal durch Vereinbarung mit dem Gläubiger, des weiteren aber auch durch die Satzung auf ihre Anteile am Vereinsvermögen beschränkt werden. Diese Beschränkung der Haftung der Mitglieder kann auch stillschweigend erfolgen. Ob eine derartige stillschweigende Beschränkung im einzelnen Falle gegeben ist, ist „aus dem sonstigen Satzungsinhalt, aus dem Vereinszweck, aus der Zahl und dem Stande der Mitglieder, überhaupt aus der Gesamtheit der Umstände zu ermitteln."[15]) Bei den Berufsvereinen, vor allem den Arbeitnehmerverbänden [16]) mit ihren tausenden von, zum großen Teil unbemittelten Mitgliedern wird man regelmäßig eine derartige Beschränkung der Haftung der Mitglieder auf ihre Anteile am Verbandsvermögen als stillschweigend gewollt annehmen müssen.[17]) Dieses Ergebnis rechtfertigt sich für den Tarifvertrag vor allem auch deshalb, weil sich die tariflichen Pflichten „begrifflich nur an die Mitglieder richten und nicht an die einzelnen; es sind Pflichten der Verbundenen als solcher, deren Erfüllung kann deshalb auch nur von ihnen in ihrer Vereinigung erzwungen werden." [18]) Die Vereinsmitglieder können sich aber ferner von vornherein dadurch sichern, daß sie die Vertretungsmacht des Vorstandes (der geschäftsführenden Mitglieder) dahin einschränken, daß der Vorstand die Mitglieder nur hinsichtlich des Vereinsvermögens verpflichten kann. Auch diese Beschränkung wird bei den Berufsvereinen als stillschweigend gewollt gelten müssen. Der Vertragsgegner (als solcher kommt hier ja ebenfalls wieder nur ein Berufsverein oder ein einzelner Arbeitgeber in Frage) wird meist mit einer derartigen Beschränkung rechnen. Aber auch bei Nichtkenntnis des Vertragsgegners bedeutet die Annahme einer stillschweigenden Beschränkung der Vertretungsmacht keine Unbilligkeit, da der Vetragsgegner in diesem Falle in der in § 54 Satz 2 BGB. ausgesprochenen, unten noch zu erörternden Haftung der Handelnden ein gewisses Aequivalent

[14]) Vergl. Bürgerl. R., I. Bd., S. 221, 222.
[15]) Vergl. RG., Bd. 90, S. 77.
[16]) Nur diese sind, wie oben gesagt, meist in Form des nichtrechtsfähigen Vereins organisiert.
[17]) Ebenso Hueck, N.Z.f.A. 1921, Sp. 385.
[18]) Schall, a. a. O., S. 127; Capellmann, a. a. O., S. 59.

findet. Auch die überwiegende Meinung in Wissenschaft[19]) und Rechtsprechung[20]) nimmt aus diesen Gründen eine Beschränkung der Haftung der Mitglieder auf ihre Anteile am Vereinsvermögen sowie die Beschränkung der Vertretungsmacht des Vorstandes als in der Regel stillschweigend gewollt an. Soweit die Vereinsmitglieder als solche in Betracht kommen, ist also die Rechtslage hinsichtlich des Umfanges der Haftung bei einem nichtrechtsfähigen Berufsverein im Ergebnis die gleiche wie beim rechtsfähigen Verein. Dieses Resultat ist zu billigen, da das entgegengesetzte Ergebnis die Vorteile, welche die Verbandstheorie bietet, wieder in Frage stellen würde.

Eine Besonderheit gegenüber dem rechtsfähigen Berufsverein begründet jedoch für den nichtrechtsfähigen Berufsverein die Bestimmung des § 54 Satz 2 BGB., wonach aus einem Rechtsgeschäft, das im Namen eines solchen Vereins einem Dritten gegenüber vorgenommen wird, der Handelnde persönlich haftet und mehrere Handelnde als Gesamtschuldner haften. Der Handelnde kann zunächst Mitglied des Vorstandes oder auch ein Dritter, z. B. ein von dem Vorstande Beauftragter,[21]) sein. Im übrigen setzt die Anwendbarkeit des § 54 BGB. nach ihrem Wortlaut voraus, daß der Handelnde den Tarifvertrag für den nichtrechtsfähigen Verein abgeschlossen hat. Eine Haftung auf Grund des § 54 Satz 2 BGB. kommt daher nicht in Frage für solche Vorstandsmitglieder oder Dritte, die zwar den Tarifvertrag verletzt haben, beim Abschluß aber nicht beteiligt sind. Vielmehr trifft die Haftung in diesem Falle außer dem Berufsverein nur diejenigen, die den Tarifvertrag für den nichtrechtsfähigen Verein abgeschlossen haben. Die Haftung nach § 54 Satz 2 BGB., die nach anerkannter und m. E. richtiger Ansicht kein zwingendes Recht enthält, kann ebenfalls durch Vereinbarung mit dem Vertragsgegner ausdrücklich oder stillschweigend wegbedungen werden. Jedoch darf hier nicht ohne weiteres wie bei den Mitgliedern selbst ein stillschweigender Ausschluß angenommen werden. Einmal steht allgemein dieser Annahme die ausdrückliche Vorschrift des § 54 Satz 2 BGB. entgegen, die nach der Absicht des Gesetzgebers gerade den Schutz des Dritten, der sich mit dem Vertreter eines nichtrechtsfähigen Vereins einläßt, bezwecken soll. Denn der nichtrechtsfähige Verein bietet, was sein Vermögen angeht, keine große Gewähr:

[19]) Vergl. die Lit.-Angaben bei Planck, § 54 Anm. 3c; Oertmann, § 54 Anm. 3a: für den TV. insbesondere Hueck, TV., S. 187; N.Z.f.A. 1921, Sp. 385; Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. II, S. 157.

[20]) Vergl. Komm. d. RGR. § 54, Anm. 2, und die dort angeführte Rechtsprechung.

[21]) Vergl. Gierke, S. 20.

Der Bestand eines Vereinsvermögens ist für Dritte nicht erkennbar, das Vermögen ist leicht zu verschieben, ebenso fehlt es an dem Schutze, den § 42 Abs. 2 BGB. im Falle der Ueberschuldung des Vereinsvermögens dem Gläubiger gewährt.[22]) Für den Tarifvertrag im besonderen ist außerdem noch zu beachten, daß der Arbeitgeber bezw. Arbeitgeberverband meist ein großes Interesse an der Haftung der Handelnden auf der Arbeitnehmerseite hat, da diese bei Bestehen der Haftung naturgemäß ihren ganzen Einfluß zur Erfüllung des Tarifvertrages geltend machen werden.[23]) Nur aus zwingenden Gründen und bei Vorliegen besonderer Umstände darf daher auch beim Tarifvertrag ein stillschweigender Ausschluß der Haftung angenommen werden. Insbesondere genügt für die Annahme eines Ausschlusses auch nicht der Umstand, daß der Handelnde die Haftung nicht übernehmen wollte, da zum Ausschluß der auf gesetzlicher Vorschrift beruhenden Haftung ein Vertrag erforderlich ist.[24])

Den bisherigen Erörterungen lag der Fall zu Grunde, daß nur ein Verband oder ein Arbeitgeber Vertragspartei ist. Häufig bildet nicht ein Verband oder ein Arbeitgeber die eine Vertragspartei, sondern mehrere Verbände oder mehrere Arbeitgeber. Es fragt sich, wie sich in diesem Falle die Haftungspflicht gestaltet. Haben die mehreren Verbände oder mehreren Arbeitgeber den Tarifvertrag gemeinsam abgeschlossen, so haften sie gemäß § 427 und § 431 BGB. im Zweifel als Gesamtschuldner, und zwar sowohl, wenn es sich um eine teilbare Leistung handelt, als auch, wenn eine unteilbare Leistung in Frage steht. Auf Schadensersatz haftet jedoch, wie sich aus § 425 BGB. ergibt, nur der Mitschuldner, der den Tarifvertrag schuldhaft verletzt hat.[25]) Liegt ein gemeinsamer Vertragsabschluß nicht vor, sondern tritt ein Verband oder ein Arbeitgeber einem bereits von anderen Verbänden oder Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrage bei, so kommt nach den obigen Bestimmungen ein Gesamtschuldverhältnis nicht in Frage. Der beigetretene Verband oder Arbeitgeber haftet dann also als Einzelschuldner.

Schwierigkeiten können bei der Bestimmung des Haftungspflichtigen schließlich deswegen entstehen, weil die Verbände oft in Zentralverbände und Lokalverbände (Bezirksstellen, Ortsstellen, nachgeordnete Verwaltungsstellen usw.) gegliedert sind. In diesen Fällen kommt es darauf an, wer Partei

[22]) Vergl. Prot. d. Komm. II., Bd. 2, S. 459.
[23]) Vergl. Hueck, N.Z.f.A. 1921, Sp. 385.
[24]) Vergl. zu den obigen Ausführungen auch Komm. d. RGR. § 54, Anm. 2; RG. 82, S. 298.
[25]) Ebenso Komm. d. RGR. § 427, Anm. 2; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 50 Anm. 1.

des Tarifvertrages ist, der Zentralverband oder der Lokalverband und in welchem Verhältnis der Lokalverband zum Zentralverband steht. Ist der Zentralverband Partei des Tarifvertrages, d. h. ist der Tarifvertrag von ihm im eigenen Namen oder von dem Lokalverband mit der erforderlichen Vertretungsmacht im Namen des Zentralverbandes abgeschlossen worden, so kommt nur der Zentralverband als Haftungspflichtiger in Betracht. Es kann sich dann nur fragen, inwieweit der Zentralverband in diesen Fällen für ein tarifwidriges Verhalten der Lokalverbände einzustehen hat. Für diese Frage kommt es alsdann darauf an, in welchem Verhältnis der Lokalverband und der Zentralverband zueinander stehen. Die Lokalverbände können gegenüber dem Zentralverband selbständige Bezirks- oder Ortsverbände bilden. Der Zentralverband ist dann nur eine Vereinigung von solchen Lokalverbänden, in der diese die Stellung von Mitgliedern haben.[26]) Für das Verhalten von einzelnen Mitgliedern haftet aber der Verband, wie wir im nächsten Abschnitt noch zeigen werden, ohne weiteres nicht, sondern erst bei Verletzung der ihm obliegenden Pflicht, auf die Mitglieder einzuwirken. Bei den Lokalverbänden kann es sich ferner auch um nachgeordnete Verwaltungsstellen handeln, die unter Umständen ein besonderes Organ des Zentralverbandes darstellen, für die dieser alsdann ebenso wie für seinen Vorstand haftet. (Vergl. § 9 c.) Wenn der Verwaltungsstelle keine Organstellung zukommt, so wird sie jedenfalls bezüglich der Erfüllung des Tarifvertrages als Erfüllungsgehilfe anzusehen sein, für den der Zentralverband ebenfalls nach § 278 BGB. verantwortlich ist. Ist nicht der Zentralverband, sondern der Lokalverband Partei des Tarifvertrages, d. h. hat er den Tarifvertrag im eigenen Namen abgeschlossen, so kann auch nur der Lokalverband haftungspflichtig sein. Zu beachten ist hier aber, daß der Lokalverband zum Abschluß des Tarifvertrags berechtigt sein muß. Diese Berechtigung bestimmt sich in erster Linie nach der Satzung und wird in Zweifeln nur bei den Lokalverbänden, die einen eigenen selbständigen Verband bilden, nicht dagegen bei den nachgeordneten Verwaltungsstellen gegeben sein.[27]) Schließt ein Lokalverband einen Tarifvertrag im Namen des Zentralverbandes, aber ohne die erforderliche Vertretungsmacht ab, und genehmigt der Zentralverband auch nachträglich den Abschluß des Tarifvertrages nicht, so ist ein Tarifvertrag nicht zustande gekommen. Aus diesem Grunde entfällt daher schon die Möglichkeit einer Haftung aus dem Tarifvertrag. Dasselbe gilt, wenn der Lokalverband den Tarifvertrag im eigenen

[26]) Ebenso Oertmann, N.Z.f.A. 1921, Sp. 301 ff.
[27]) Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 384 ff.

Namen, aber ohne die erforderliche Berechtigung abgeschlossen hat.

Nach dem Vorhergehenden ist es in gewissen Fällen von Bedeutung, ob der Lokalverband einen selbständigen Verband oder nur eine nachgeordnete Verwaltungsstelle bildet. Die Entscheidung dieser Frage wird in erster Linie von dem Inhalt der Satzung des Zentralverbandes und des Lokalverbandes abhängen. Nach dem RG.[28]) wird es dabei darauf ankommen ,ob sich der Lokalverband nach der Satzung „nicht auf die Besorgung der ihm als Lokalverwaltung des Verbandes obliegenden, für diesen vorzunehmenden Geschäfte beschränkt, sondern zur Förderung der Interessen auch andere, die speziellen örtlichen Verhältnisse betreffenden Angelegenheiten in den Bereich seiner Tätigkeit zieht." Außer der Satzung werden nötigenfalls auch andere Umstände, insbesondere die Entstehung des Zentral- und Lokalverbandes zur Entscheidung der obigen Frage herangezogen werden können. So wird, wie auch Kaskel[29]) annimmt, der Lokalverband im Zweifel als selbständiger Verband anzusehen sein, wenn er zeitlich schon vor dem Zentralverband bestanden hat; dagegen wird er als nachgeordnete Verwaltungsstelle zu gelten haben, wenn er von dem Zentralverband eingerichtet ist, da er im letzteren Falle nur die Rechte haben wird, die ihm vom Zentralverband übertragen sind, eigene Aufgaben also nicht zu seinem Tätigkeitsbereich gehören.

§ 9.

Wofür wird gehaftet?

a) auf der Arbeitgeberseite.

Wir haben in dem vorigen Abschnitt die aus den Tarifverträgen Haftungspflichtigen festgestellt. Das nächstliegende ist es, daß wir uns nunmehr mit der Frage beschäftigen, wofür diese Haftungspflichtigen aus den Tarifverträgen haften. Und zwar soll sich diese Prüfung zuerst auf die Arbeitgeberseite und sodann auf die Arbeitnehmerseite erstrecken.

Die Haftungspflichtigen auf der Arbeitgeberseite haben zunächst für die Erfüllung der ihnen obliegenden tariflichen Pflichten einzustehen. Unter diesen tariflichen Pflichten steht an erster Stelle die Friedenspflicht, deren Begriff und Begründung wir schon oben (vergl. § 4) erörtert haben. Für die

[28]) Vergl. Bd. 73, S. 92.
[29]) Kaskel, Tarifbruch, Sp. 415.

Frage der Haftung ist es vor allem von großer Bedeutung, in welchem Umfange die Friedenspflicht als vereinbart anzusehen ist, wenn ausdrückliche Abreden in den Tarifverträgen nicht getroffen sind. Man unterscheidet eine absolute und eine relative Friedenspflicht. Die absolute Friedenspflicht würde die Parteien, solange der Tarifvertrag in Geltung ist, dazu verpflichten, jede Kampfmaßnahme zu unterlassen, ohne Rücksicht auf Ziel und Zweck des Kampfes. Die relative Friedenspflicht dagegen ist ihrem Umfange nach dahin zu bestimmen, daß die Parteien nur zur Unterlassung der Kampfmaßnahmen verpflichtet sind, die mit dem Tarifvertrag in Widerspruch stehen. Die herrschende Meinung nimmt bei dem Fehlen einer besonderen Abrede die relative Friedenspflicht als stillschweigend vereinbart an. Diese Ansicht ist zu billigen. Denn zunächst spricht für die Annahme der relativen Friedenspflicht der allgemeine Grundsatz, daß, wenn man zwischen einer strengeren und einer milderen Rechtspflicht die Wahl hat, im Zweifel die mildere Rechtspflicht anzunehmen ist.[1]) Es ist ferner zu berücksichtigen, daß wir, wie oben gesehen, in der Friedenspflicht nur eine Folgeerscheinung der Vereinbarung von Arbeitsnormen zu erblicken haben. Dem entspricht es aber, wenn man den Umfang der Friedenspflicht auch nur soweit, als tatsächlich Vereinbarungen getroffen sind, erstreckt.[2]) Schließlich ist auch noch die einschneidende Wirkung der absoluten Friedenspflicht zu berücksichtigen, die in dem Verzicht auf alle Kampfmittel bestehen würde und auch deshalb von den Parteien durchweg nicht gewollt sein wird. Die absolute Friedenspflicht ist daher nur dann anzunehmen, wenn sie in den Parteiabreden klar und deutlich zum Ausdruck gekommen ist. Im Zweifel gilt die relative Friedenspflicht.

Der Inhalt der Friedenspflicht und damit auch der Inhalt der Haftung auf der Arbeitgeberseite ist nun verschieden, je nachdem ob ein einzelner Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband Partei des Tarifvertrages ist. Ist ein einzelner Arbeitgeber Partei des Tarifvertrages, so ist er auf Grund der Friedenspflicht verpflichtet, selbst die Anwendung von Kampfmaßnahmen zu unterlassen. Als solche Kampfmittel kommen auf der Arbeitgeberseite hauptsächlich die Formen der Arbeitssperre in Betracht.[3]) Diese richtet sich entweder, in ihrer wichtigsten Erscheinungsform, der Aussperrung, gegen eine Mehrheit von Arbeitnehmern, insbesondere die Mitglieder einer Organisation oder (gewöhnlich unter Anwendung des Systems der schwarzen Listen) gegen einzelne Arbeitnehmer, welchen Fall

[1]) Vergl. Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. 2, S. 152.
[2]) Vergl. Hueck, TV., S. 19 ff., N.Z.f.A. 1921, Sp. 382.
[3]) Vergl. Hueck, TV., S. 156; Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. 2, S. 251.

man auch unter den Begriff des Boykotts subsumiert.[4]) [5]) Diese Kampfmittel, deren Gebrauch an sich im Rahmen der guten Sitten erlaubt ist,[6]) darf also der Arbeitgeber nicht zur Anwendung bringen. Diese Unterlassungspflicht besteht aber regelmäßig nur insoweit, als die Tarifbedingungen geregelt sind, da die Friedenspflicht, wie gesagt, im Zweifel nur in diesem Umfange gilt. Die Anwendung der Kampfmittel darf sich also m. a. W. nicht „gegen den Bestand des Tarifvertrages und die Beachtung der aus dem Tarifvertrage entspringenden Pflichten richten."[7])

Dies ist zweifellos immer dann der Fall, wenn die Aussperrung zu dem Zwecke erfolgt, durch ihre Anwendung einen Druck auf die Arbeitnehmer bezw. den Arbeitnehmerverband auszuüben und dadurch eine gewaltsame Aenderung der Tarifbestimmungen in für den Arbeitgeber günstigem Sinne zu erzwingen. Dagegen wird die Aussperrung in vielen Fällen nicht mit dem Tarifvertrag in Widerspruch stehen. Hervorzuheben sind hier einmal die Fälle, in denen durch die Aussperrung Zwecke erreicht werden sollen, durch deren Erstrebung der Tarifvertrag nicht berührt wird, so z. B. wenn der Arbeitgeber durch die Aussperrung eine für sich günstigere Regelung von Arbeitsbedingungen erlangen will, die im Tarifvertrag noch garnicht geregelt sind, oder wenn die Aussperrung erfolgt aus politischen Gründen oder um die Maßnahmen anderer Arbeitgeber zu unterstützen (Sympathieaussperrung). Ein Verstoß gegen den Tarifvertrag dürfte ferner beispielsweise nicht vorliegen, wenn der Arbeitgeber die Aussperrung defensiv anwendet, d. h. wenn der Vertragsgegner den Tarifvertrag zuerst verletzt hat und der Arbeitgeber nunmehr verteidigungsweise zur Aussperrung schreitet. Denn hat der Vertragsgegner, der Arbeitnehmerverband, den Tarifvertrag derartig verletzt, daß sein Verhalten eine positive Vertragsverletzung darstellt (z. B. wenn der Arbeitnehmerverband einen Streik veranlaßt hat), so muß man dem Arbeitgeber das sofortige Rücktrittsrecht oder ein Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde zubilligen. Desgleichen muß man dem Arbeitgeber das Recht geben, sich vom Tarifvertrage loszusagen, wenn der Zweck desselben durch das nicht vorhersehbare Verhalten von Mitgliedern des gegnerischen Verbandes vereitelt oder gefährdet wird und dem Arbeitgeber infolgedessen die Fortsetzung des Tarifvertrages nicht mehr zugemutet wer-

[4]) Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 383.

[5]) Von einer eingehenden Umgrenzung des Begriffs der einzelnen Kampfmittel sowohl auf der Arbeitgeber- wie auf der Arbeitnehmerseite muß an dieser Stelle abgesehen werden, da sie zu weit führen würde.

[6]) Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 387, B.

[7]) Hueck, TV., S. 157.

den kann. Nimmt aber der Arbeitgeber auf Grund dieser ihm zustehenden Rechte eine Aussperrung vor, so stellt diese keine Verletzung des Tarifvertrages dar, da bei Ausübung dieser Rechte der Tarifvertrag zu bestehen aufhört.[8])

Wie schon angedeutet, ist der Arbeitgeber nicht nur zur Unterlassung von Maßnahmen, die sich gegen eine Mehrheit von Arbeitnehmern richten, verpflichtet, er hat auch die Maßregelung von einzelnen Arbeitnehmern zu unterlassen. Er darf daher nicht einzelne Arbeitnehmer entlassen, weil diese die Erfüllung der in den Arbeitsvertrag übergegangenen Tarifnormen verlangt haben oder aus diesem Grunde andere Arbeitgeber zum Boykott dieser Arbeitnehmer auffordern. Auch diese Maßregelungen von einzelnen Arbeitnehmern würden eine Verletzung der Friedenspflicht darstellen. Denn auch der einzelne Arbeitnehmer hat, wie später noch dargetan werden wird, einen selbständigen Anspruch auf Erfüllung der tariflichen Friedenspflicht. Der Arbeitgeber verletzt deshalb durch die mit dem Tarifvertrag in Widerspruch stehende Anwendung von Maßregelungen die ihm auch dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber obliegende Friedenspflicht und macht sich daher dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig. Hervorzuheben sind jedoch die Schwierigkeiten der Feststellung, ob eine Entlassung lediglich aus diesem Grunde erfolgt ist, worauf schon Hueck[9]) hinweist. Wir kommen also zu dem Ergebnis, daß der Arbeitgeber auf Grund der ihm obliegenden tariflichen Friedenspflicht in bestimmtem Umfange zur Unterlassung der Anwendung von Kampfmaßnahmen verpflichtet ist.[10])

Zu ganz anderen Ergebnissen dagegen kommt Sinzheimer. Dieser bejaht das Bestehen der Friedenspflicht für den Arbeitgeberverband beim Verbandstarif,[11]) verneint es dagegen, für den einzelnen Arbeitgeber beim Firmentarif.[12]) Für diesen nimmt Sinzheimer vielmehr die Vereinbarung einer „latenten

---

[8]) Ebenso Nipperdey, Rechtsprechung, S. 58, Beitr., S. 130; N.Z.f.A. 1926, Sp. 289; Lion-Levy, N.Z.f.A. 1921, Sp. 538.
Nipperdey leitet das Lossagungsrecht in dem angeführten, zweiten Falle aus § 242 BGB. her. Dieses Recht läßt sich m. E. auch mit der Kündigung aus wichtigem Grunde rechtfertigen. Ein Leistungsverweigerungsrecht ist, wie auch Nipperdey m. E. mit Recht bemerkt, nur dann gegeben, wenn, wie in dem zuerst angeführten Falle, die andere Tarifvertragspartei ihre Verpflichtung verletzt hat, nicht dagegen, wenn nur die Mitglieder den Arbeitsfrieden stören, da das Leistungsverweigerungsrecht nur bei tarifwidrigem Verhalten der Gegenpartei selbst Platz greift. (Vergl. auch zu den obigen Ausführungen Kaskel, Arbeitsrecht, S. 53, 2.)

[9]) Vergl. Hueck, TV., S. 158.

[10]) Ebenso die meisten. Vergl. außer den bereits genannten noch Groh, a. a. O., S. 141 ff.; Rundstein, Streitfragen, S. 16, Anm. 2.

[11]) Arb.N.V., Bd. 2, S. 251.

[12]) Arb.N.V., Bd. 2, S. 114.

Arbeitsnorm“ an „des Inhalts, daß der Arbeitgeber während der Geltungsdauer eines Arbeitsnormenvertrages keine Kündigung von Arbeitsverträgen vornehmen darf, welche nur in Ausübung von Maßregeln erfolgt, die der Arbeitgeber gegen die am Abschluß des Vertrages beteiligten Arbeiterberufsvereine unternimmt.“ Demgemäß nimmt Sinzheimer bei Aussperrungen und Massenentlassungen nur eine Verletzung der einzelnen Arbeitsverträge an, während er bei der Einzelkündigung eine Verletzung des Tarifvertrages mit der Begründung verneint, daß der Arbeitgeber durch Abschluß des Tarifvertrages niemals zum Abschluß oder zur Fortsetzung von Arbeitsverträgen verpflichtet werde.[13]) Es besteht m. E. kein genügender Grund, zwischen dem Verbandstarif und dem Firmentarif einen Unterschied zu machen und beim ersten die Friedenspflicht zu bejahen, beim zweiten dagegen zu verneinen. Vielmehr erscheint es m. E. folgerichtiger, allgemein die Friedenspflicht gelten zu lassen. Wenn Sinzheimer gerade bei der Aussperrung die Verletzung einer „latenten Arbeitsnorm“ annehmen will, so hat dem schon Nipperdey[14]) mit Recht entgegengehalten, daß gerade dieses Kampfmittel sich gegen den Bestand des Tarifvertrages richtet. Sinzheimer selbst bezeichnet denn auch die Konstruktion einer „latenten Arbeitsnorm“ als rechtlich nicht unzweifelhaft.

Ist nicht ein einzelner Arbeitgeber, sondern ein Arbeitgeberverband Partei des Tarifvertrages, so ergeben sich wesentliche Abweichungen von der oben erörterten Rechtslage. Dies hat seinen Grund darin, daß in diesem Falle sowohl der Arbeitgeber v e r b a n d als auch seine Mitglieder, die einzelnen Arbeitgeber, Kampfmittel anwenden können und dementsprechend die Friedenspflicht des Arbeitgeberverbandes (nur für diesen besteht beim Verbandstarif eine Verpflichtung auf Grund des Tarifvertrags) einen verschiedenen Inhalt hat.[15])

Der Arbeitgeberverband ist zunächst verpflichtet, selbst die Anwendung aller Kampfmaßnahmen zu unterlassen, die gegen den Tarifvertrag verstoßen. Inwieweit ein Verstoß gegen den Tarifvertrag vorliegt, dafür sind auch hier die oben aufgestellten Grundsätze maßgebend. In diesem Umfange darf der Arbeitgeberverband selbst keine Kampfmaßregeln ergreifen, d. h. keine Aussperrung durch seine Mitglieder anordnen, keine Aufforderung zum Boykott an seine Mitglieder ergehen lassen usw. In vielen Fällen geht die Anwendung

[13]) Arb.N.V., Bd. 2, S. 111.
[14]) Beiträge, S. 69.
[15]) Vergl. zu dem folgenden S i n z h e i m e r, Arb.N.V., Bd. 2, S. 251; H u e c k, N.Z.f.A. 1921, Sp. 382 ff., T.V., S. 158; K a s k e l, Tarifbruch, S. 401 ff., Arbeitsrecht, S. 200 ff.; N i p p e r d e y, Gutachten, S. 399.

der Kampfmittel nicht vom Verbande, sondern von Mitgliedern des Verbandes, hier also von einzelnen Arbeitgebern aus. Bei einem solchen Verhalten der einzelnen Arbeitgeber geht die Pflicht des Arbeitgeber v e r b a n d e s zunächst dahin, alles zu unterlassen, was die einzelnen Arbeitgeber in ihrem Verhalten bestärken und unterstützen könnte. Der Verband darf die Mitglieder nicht ermuntern, in ihrem Verhalten zu verharren, er darf sie nicht materiell unterstützen usw. Auch hier haben wir es ebenso wie im vorigen Falle mit einer reinen Unterlassungspflicht zu tun. Hat der Verband ein bestimmtes Verhalten der Mitglieder zugesagt, so obliegt ihm bei dem oben geschilderten Verhalten der einzelnen Arbeitgeber auch eine p o s i t i v e Leistungspflicht. Der Verband ist verpflichtet, auf die Mitglieder einzuwirken, daß sie den Arbeitsfrieden nicht durch Anwendung von Zwangsmitteln stören. Auf Grund dieser Einwirkungspflicht, die heute allgemein anerkannt wird, ist der Arbeitgeberverband verpflichtet, alle ihm zu Gebote stehenden Mittel in einer der Sachlage entsprechenden Weise anzuwenden, um die Arbeitgeber von ihrem Verhalten abzubringen. Demgemäß ist noch nicht die Friedenspflicht verletzt, wenn das einzelne Verbandsmitglied tarifwidrig ein Kampfmittal anwendet, sondern nur eine Pflicht, die dem Arbeitgeber gegenüber dem Verbande obliegt, also eine Verbandspflicht. Erst wenn der Verband seine Einwirkungspflicht verletzt und n u r wenn er diese Pflicht verletzt, liegt ein Verstoß gegen den Tarifvertrag vor.[16])

Ob der Verband seiner Einwirkungspflicht genügt hat, kann im allgemeinen nur nach Prüfung der Umstände des einzelnen Falles entschieden werden, da sich die anzuwendenden Mittel der gegebenen Sachlage werden anpassen müssen und außerdem immer zu berücksichtigen ist, welche Mittel dem Verbande nach seiner Satzung überhaupt zur Verfügung stehen.[17]) Jedoch kann man hinsichtlich der anzuwendenden Mittel folgende Grundsätze aufstellen: Im allgemeinen wird es genügen, wenn der Verband zunächst leichtere Zwangsmittel, beispielsweise eine Aufforderung, die Entziehung von Unterstützungen, zur Anwendung bringt. Erscheinen diese Mittel von Anfang an nicht erfolgversprechend oder versagen sie, so wird der Verband mit dem Mittel des Ausschlusses der Mitglieder vorgehen müssen, und zwar je nach Lage der Sache mit dem Ausschluß für eine gewisse Zeit oder für immer. Lebhaft umstritten ist die Frage, ob der Verband gegen das einzelne Mitglied auch im Wege der Klage vorgehen kann. Während diese Frage

[16]) a. A. P o t t h o f f, Tarifbruch, S. 200 ff.
[17]) Vergl. S i n z h e i m e r, Arb.N.V., Bd. 2, S. 166.

bisher meist verneint wurde,[18]) bejaht die neuere Rechtslehre [19]) mehr und mehr die Möglichkeit eines solchen gerichtlichen Vorgehens. Auch das RG. hat sich dieser bejahenden Ansicht neuerdings angeschlossen [20]) und damit den vorher von ihm vertretenen gegenteiligen Standpunkt [21]) aufgegeben. Die Entscheidung der Streitfrage hängt davon ab, ob § 152 Abs. 2 G.O., der bestimmt, daß aus den Vereinigungen zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen weder Klage noch Einrede stattfindet, durch Art. 159 R.V. als aufgehoben anzusehen ist. Diese Streitfrage ist m. E. im Sinne der neueren Rechtslehre und Praxis aus deren überzeugenden Gründen zu entscheiden. Denn Art. 159 R.V. stellt eine unmittelbar anwendbare Rechtsnorm dar und erweitert die bisher im § 152 G.O. ausgesprochene Vereinigungsfreiheit u. a. dahin, daß auch der Vereinigung selbst durch Gewährleistung des Koalitionsrechts der staatliche Rechtsschutz gewährt wird. Damit ist aber die Fortgeltung des § 152 Abs. 2 G.O. zu verneinen. Auch ein gerichtliches Vorgehen ist deshalb für den Arbeitgeberverband zur Erfüllung seiner Einwirkungspflicht möglich und unter Umständen auch notwendig.

Denkbar ist auch, daß der Verband, wenn er ein bestimmtes Verhalten seiner Mitglieder zusagt, nicht allein zur Einwirkung verpflichtet sein will, sondern auch eine Garantiepflicht übernehmen, d. h. für das Verhalten seiner Mitglieder einstehen will. Liegt eine derartige Verpflichtung vor, so haftet der Verband unter allen Umständen, also selbst dann, wenn er alle Mittel angewandt hat, um die Mitglieder zu einem tarifgemäßen Verhalten anzuhalten. Diese Garantiepflicht ist aber nur dann anzunehmen, wenn der Verband sie ausdrücklich übernommen hat. Im Zweifel ist eine derartige weitgehende Pflicht nach der herrschenden und m. E. zutreffenden Lehre [22]) nicht anzunehmen.

Zunächst haben, wie bereits oben bemerkt, der Arbeitgeber (beim Firmentarif) und der Arbeitgeberverband (beim Verbandstarif) für die Erfüllung der Friedenspflicht, deren Inhalt wir soeben kennen gelernt haben, einzustehen. Bei Verletzung dieser Pflichten haften sie aber ferner noch für den durch die Verletzung dieser Pflicht entstandenen Schaden. Durch die

---

[18]) Vergl. die Lit.-Angaben bei Nipperdey, Beitr., S. 137, Anm. 80.

[19]) So Groh, Koalitionsrecht, S. 30 ff.; Kaskel, Neues Arbeitsrecht, S. 166, Anm. 1.; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, 269/70; insbes. Nipperdey, Beitr., S. 137.

[20]) RG., Bd. 111, S. 199.

[21]) RG., Bd. 104, S. 327.

[22]) Vergl. Kaskel, Tarifbruch, Sp. 410; Nipperdey, Beiträge 171; Hueck, N.Z.f.A. 1921, Sp. 383; Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. 2, S. 162 ff.; Potthoff, Tarifbruch, S. 202, RG. v. 9. 6. 1925, N.Z.f.A. 1925, Sp. 679.

Verletzung der Friedenspflicht auf der Arbeitgeberseite kann nun zunächst der gegnerische Arbeitnehmerverband einen Schaden erleiden, und zwar deshalb, weil er an die ausgesperrten oder boykottierten Mitglieder Unterstützungen hat zahlen müssen. Häufiger aber noch wird der Arbeitnehmer geschädigt sein, indem er durch die Aussperrung oder durch den Boykott einen Lohnausfall erleidet. In beiden Fällen ist der Schaden zu ersetzen, da, wie schon angedeutet, auch der einzelne Arbeitnehmer aus dem Verstoß gegen die Friedenspflicht einen Schadensersatzanspruch herleiten kann. Diese auf der Verletzung der Friedenspflicht beruhenden Schadensersatzansprüche werden meist in einer positiven Vertragsverletzung ihre rechtliche Begründung finden, da die tarifwidrige Anwendung der Kampfmittel, die Verletzung der Einwirkungspflicht durch den Arbeitgeberverband ausgenommen, immer die Verletzung einer Unterlassungspflicht bedeutet. Bei der Verletzung der Einwirkungspflicht seitens des Arbeitgeberverbandes wird dagegen die Haftung meist mit Verzug oder Unmöglichkeit zu begründen sein, zum Teil allerdings auch, bei fehlerhafter Erfüllung der Einwirkungspflicht, ebenfalls mit einer positiven Vertragsverletzung. Für den Umfang des Schadensersatzes gilt § 249 BGB., d. h. es ist der Zustand wiederherzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatze verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. In erster Linie wird also die Wirkung der angewandten Maßregeln rückgängig zu machen sein. Ist dies nicht möglich, und das wird bei Verletzung der Friedenspflicht häufig der Fall sein, so ist Ersatz in Geld zu leisten. Dieser Schadensersatzanspruch besteht n e b e n dem Anspruch auf Erfüllung des Tarifvertrages.

Der gegnerische Arbeitgeberverband kann aber auch die Leistung ablehnen und von dem Vertrage zurücktreten [23]) oder Schadensersatz wegen Nichterfüllung, also das Erfüllungsinteresse fordern. Für die Fälle der positiven Vertragsverletzung bietet § 326 BGB., der analog anzuwenden ist, die Grundlage. Wie oben schon hervorgehoben, muß die Vertragsverletzung den Vertragszweck so erheblich gefährden, daß dem Gegner die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Veranstaltung einer Aussperrung wird durchweg schon als einmaliger Verstoß gegen die Friedenspflicht eine solche erhebliche Gefährdung darstellen. Bei Einzelmaßregelungen dagegen wird diese Voraussetzung gemäß den oben aufgestellten Grundsätzen erst bei einem mehrfachen Verstoß gegen die Friedenspflicht erfüllt sein. In den Fällen, in denen eine positive Vertragsverletzung nicht vorliegt, wird man den Anspruch auf Schadensersatz wegen Nichterfüllung

[23]) Desgleichen ist das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde gegeben.

entweder mit Verzug (§ 326 BGB.) oder mit Unmöglichkeit (§ 325 BGB.) begründen können, wobei die in diesen Bestimmungen vorgeschriebenen Erfordernisse, also im Falle des § 326 BGB. insbesondere das Erfordernis der Setzung einer Nachfrist, zu beachten sind, sofern nicht die Bestimmung einer Nachfrist sich erübrigt, weil die Erfüllung des Vertrages infolge des Verzuges für den anderen Teil kein Interesse mehr hat (vergl. § 326 Abs. II BGB.), ein Fall, der bei Verletzung der Friedenspflicht sehr häufig gegeben sein wird.

Außer der Friedenspflicht obliegt dem Arbeitgeber bezw. Arbeitgeberverband, wie oben schon bemerkt, regelmäßig noch ein Komplex von weiteren Pflichten aus dem Tarifvertrage, für deren Erfüllung er ebenfalls einzustehen hat.[24])

Hierher ist zunächst zu rechnen die Verpflichtung des Arbeitgebers, Außenseiter, d. h. am Tarifvertrage nicht beteiligte Arbeitnehmer, nur zu Tarifbedingungen, insbesondere nicht unter Tariflohn zu beschäftigen. Diese Pflicht, die verhindern soll, daß der Arbeitgeber Außenseiter zu ungünstigeren Bedingungen einstellt, da hierdurch die am Tarifvertrage beteiligten Arbeitnehmer zur Entlassung kommen oder sonstwie benachteiligt werden können, ist bei dem Fehlen einer entgegenstehenden Abrede im Einklange mit der herrschenden Meinung als stillschweigend vereinbart anzunehmen, besteht aber nur gegenüber der anderen Vertragspartei, nicht etwa gegenüber den Außenseitern.[25])

Des weiteren gehört hierher die Pflicht zur Einhaltung der Tarifbestimmungen, welche die Zulässigkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen regeln, z. B. das Verbot der Frauen- und Kinderarbeit. Die Bestimmungen über die Zulässigkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen können nicht in die einzelnen Arbeitsverträge übergehen und gehören deshalb auch nicht zu den Arbeitsnormen im Sinne des § 1 TarifVO. Sind deshalb solche Bestimmungen vereinbart, so kann das nur bedeuten, daß der Arbeitgeber zur Innehaltung dieser Bestimmungen verpflichtet ist. Diese Pflicht fällt also unter die obligatorischen Bestimmungen; sie gilt gleichfalls, wenn überhaupt Bestimmungen über die Zulässigkeit des Abschlusses von Arbeits-

[24]) Nipperdey (Gutachten, S. 399) faßt diese weiteren Pflichten unter dem Begriff der Pflicht zum Tarifgehorsam zusammen. Kaskel (Arbeitsrecht, S. 21 u. 23) umschließt einen Teil dieser Pflichten mit dem Begriff der Durchführungspflicht, während Hueck (T.V., S. 145 ff.) von Pflichten zur Innehaltung der Tarifbestimmungen spricht. Wir folgen bei Besprechung dieser Pflichten der Einteilung Huecks.

[25]) Die normative Wirkung der Tarifverträge, die ohne weiteres für die Arbeitsverträge mit Außenseitern nicht gilt, kann also hier auf dem Umwege über eine schuldrechtliche Verpflichtung erreicht werden.

verträgen in den Tarifverträgen festgesetzt sind, als stillschweigend vereinbart.

Schließlich ist noch hierher zu rechnen die Verpflichtung zur tatsächlichen Erfüllung der Arbeitsbedingungen, deren Bedeutung wir schon oben (§ 6) kennen gelernt haben. Eine derartige Verpflichtung ist nicht etwa durch die in der TarifVO. ausgesprochene Unabdingbarkeit überflüssig geworden. Denn wenn zwar der einzelne Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages, der gemäß § 1 TarifVO. tarifgemäßen Inhalt erhält, die Erfüllung der Tarifbestimmungen verlangen kann, so ist doch zu beachten, daß diese Möglichkeit infolge des Abhängigkeitsverhältnisses, in dem der Arbeiter zu dem Arbeitgeber steht, unter Umständen tatsächlich sehr erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht sein kann. Der Arbeitnehmerverband kann aber ein Interesse daran haben, daß die Tarifbestimmungen auch erfüllt werden, und zwar kann er, wie auch Kaskel [26]) betont, dieses Interesse mindestens dann haben, „wenn die Abweichung von der tarifgemäßen Erfüllung sich so häufig wiederholt, daß dadurch dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages zuwidergehandelt wird." Bei Bestehen einer Pflicht zur Erfüllung der Tarifbedingungen kann der Arbeitnehmerverband dann die Erfüllung des Arbeitsvertrages gleichfalls geltend machen, da eine Nichterfüllung der Arbeitsbedingungen im Falle der Vereinbarung einer solchen besonderen tariflichen Pflicht auch eine Verletzung des Tarifvertrages bedeutet, gegen die der Arbeitnehmerverband vorgehen kann.[27]) Diese Pflicht kann allerdings auch zu einer Ueberwachung jedes einzelnen Arbeitsverhältnisse durch den Arbeitnehmerverband führen, ein Ergebnis, mit dem die Arbeitgeber sicher nicht einverstanden sein würden und welches daher möglicherweise den Abschluß vieler Tarifverträge in Frage stellen könnte.[28]) Aus diesem Grunde ist diese Pflicht m. E. nicht zu den selbstverständlichen Abmachungen der Tarifverträge zu rechnen, sondern nur im Falle einer besonderen Vereinbarung anzunehmen. In der Praxis wird sie nur selten vereinbart.

Gemeinsam ist auch den letztgenannten Pflichten, daß ihr Inhalt nicht bei allen Tarifverträgen derselbe ist. Vielmehr hängt auch der Inhalt dieser Pflichten davon ab, ob ein einzelner Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband als Partei beteiligt ist. Im ersten Falle (beim Vorliegen eines Firmentarifs) besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung darin, die Arbeitsbedingungen selbst innezuhalten. Im zweiten Falle (beim Verbandstarif) muß die Verpflichtung notwendig einen anderen Inhalt haben, da der Verband selbst keine Arbeitsver-

[26]) Arbeitsrecht, S. 23.
[27]) Vergl. Hueck, Recht, S. 89.
[28]) Ebenso Hueck, T.V., S. 150.

träge abschließt. Hier hat einmal der Verband alle Maßnahmen zu unterlassen, welche die Nichtinnehaltung der Tarifbestimmungen veranlassen oder fördern könnte. Des weiteren besteht auch hier für den Verband eine Einwirkungspflicht, die der Einwirkungspflicht bei der Friedenspflicht entspricht. Der Verband hat daher nötigenfalls auf die Mitglieder einzuwirken, daß diese die Tarifbestimmungen einhalten.

Bei Verletzung dieser Pflichten ist der Arbeitgeber- bezw. Arbeitgeberverband gleichfalls zum Schadensersatz verpflichtet. Diese Schadensersatzverpflichtung bezüglich deren Begründung wir auf die im § 7 und bei Besprechung der Friedenspflicht erörterten Grundsätze verweisen können, wird sich meist auf eine Verpflichtung zur Herstellung des früheren Zustandes, also insbesondere die Beseitigung des tarifwidrig abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages beschränken. Dagegen wird eine Haftung für Schadensersatz in Geld bei Verletzung der letztgenannten Pflichten nur selten praktisch werden. Eine kurze Prüfung der einzelnen Pflichten wird dies bestätigen. Fassen wir zunächst die Pflicht, Außenseiter nur zu tarifgemäßen Bedingungen zu beschäftigen, ins Auge. Ein Verstoß gegen die letztere Pflicht liegt zweifellos vor, wenn der Arbeitgeber einen Außenseiter zu tarifwidrigen Bedingungen einstellt und beschäftigt und dafür möglicherweise einen Angehörigen des gegnerischen Arbeitgeberverbandes entläßt. In diesem Falle kann der Arbeitnehmerverband, der an den entlassenen Arbeitnehmer Unterstützungen zahlt, sowie auch der einzelne Arbeitnehmer infolge des Lohnausfalles, den er erleidet, geschädigt sein. Haftet der Arbeitgeber für diesen Schaden? Sinzheimer [29]) bejaht diese Frage, m. E. jedoch zu Unrecht. Wie wir oben gesehen haben, setzt die Verpflichtung zum Schadensersatz für die Verletzung einer tariflichen Pflicht voraus, daß zwischen der Verletzung des Vertrages und dem eingetretenen Schaden ein ursächlicher Zusammenhang besteht, m. a. W. daß die Pflichtverletzung für den Schaden kausal ist. In unserem Falle ist aber nicht der Abschluß des tarifwidrigen Arbeitsvertrages, sondern die Entlassung des Arbeitnehmers für den eingetretenen Schaden kausal. Die Entlassung als solche stellt aber noch keine Verletzung des Tarifvertrages dar, da der Arbeitnehmer durch den Tarifvertrag kein Recht auf Beschäftigung erwirbt. Bei dem Fehlen eines Kausalzusammenhanges zwischen der Verletzung des Tarifvertrages und dem durch die Entlassung eingetretenen Schaden entsteht also in diesem Falle keine Verpflichtung zum Ersatz dieses Schadens,[30]) Wenn jedoch der Fall so liegt, daß

[29]) Vergl. Arb.N.V., Bd. 2, S. 197.

[30]) Ebenso Hueck, T.V., S. 181. Hueck weist insbesondere noch auf folgende, m. E. zutreffende Ueberlegung hin: „Wenn bei

der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entläßt, weil dieser nicht zu tarifwidrigen Bedingungen arbeiten wollte, so ist, wie oben dargetan, zugleich die Friedenspflicht verletzt. Aus der Verletzung der Friedenspflicht entsteht dann allerdings eine Pflicht zum Ersatz des dem Arbeitnehmer entstandenen Schadens. Ebensowenig wie aus der Verletzung der Pflicht, Außenseiter nur zu tarifgemäßen Bedingungen zu beschäftigen, eine Verpflichtung zum Schadensersatz in Geld hergeleitet werden kann, wird auch bei einem Verstoß gegen die Pflichten, welche die Zulässigkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen regeln, eine solche praktisch werden. Anders ist es an sich bei einem Verstoß gegen die Pflicht zur tatsächlichen Erfüllung der tariflichen Arbeitsbedingungen. Wird diese Pflicht verletzt, so kann, da nicht allein der Arbeitsvertrag, sondern auch der Tarifvertrag verletzt ist und somit der etwa entstandene Schaden auch auf einer Verletzung des Tarifvertrages beruht, eine Verpflichtung zum Schadensersatz in Geld entstehen. Jedoch ist zu berücksichtigen, daß die Vereinbarung einer solchen Pflicht in der Praxis zu den Seltenheiten gehört. Aus diesem Grunde spielt auch diese Pflicht für die Haftung im letzteren Sinne keine große Rolle.

Bezüglich der übrigen Einzelpflichten, deren vollständige Besprechung zu weit führen würde, sei auf die im § 7 erörterten Grundsätze verwiesen. Erwähnt sei von diesen Einzelpflichten nur die Wiedereinstellungspflicht, bei der neben der Erfüllungshaftung auch eine Haftung für einen in Geld zu ersetzenden Schaden entstehen kann.

§ 9.

Wofür wird gehaftet?

b) auf der Arbeitnehmerseite.

Nachdem wir nunmehr die wichtigsten tariflichen Pflichten, soweit sie eine Haftung des Arbeitgebers oder Arbeitgeberverbandes begründen können, untersucht haben, haben wir zu prüfen, wofür auf der Arbeitnehmerseite gehaftet wird. Die

Fortsetzung der Anm. 30.
einem gesetzmäßigen Tarifvertrage der Arbeitgeber einen Arbeiter entläßt und einen anderen zu tarifwidrigen Bedingungen anstellt, so würden, falls dieser andere auch Mitglied des vertragschließenden Verbandes ist, in Wahrheit gemäß § 1 V.O. ohne weiteres auch für den neuen Vertrag die Tarifbestimmungen gelten; ein normwidriger Vertrag würde also garnicht zustande kommen und somit ein Verstoß gegen die Pflicht, keine tarifwidrigen Arbeitsverträge zu schließen, garnicht vorliegen. Der entlassene Arbeiter aber wird den gleichen Schaden erleiden." Somit, so folgert auch Hueck, ist nicht der Abschluß eines tarifwidrigen Arbeitsvertrages, sondern die Entlassung die Ursache des fraglichen Schadens.

Haftungspflichtigen auf der Arbeitnehmerseite haben zunächst ebenfalls für die Erfüllung der tariflichen Pflichten einzustehen. Von diesen Pflichten ist für die Frage der Haftung die Friedenspflicht noch bedeutungsvoller als auf der Arbeitgeberseite. Zunächst ist auch hier die Friedenspflicht in demselben Umfange anzunehmen wie für die Arbeitgeberseite, und zwar aus denselben Gründen; es gilt somit gleichfalls im Regelfalle die relative Friedenspflicht. Demnach steht auch auf der Arbeitnehmerseite die Anwendung von Kampfmitteln (als solche kommen vor allem der Streik [1]) und der Boykott in Frage) mit dem Tarifvertrage in Widerspruch, wenn sie sich „gegen den Bestand des Tarifvertrages und die Beachtung der aus dem Tarifvertrage entspringenden Pflichten richtet." Dieses ist auch hier immer dann der Fall, wenn mit der Anwendung der Kampfmittel der Zweck verfolgt wird, einen Druck auf den gegnerischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband auszuüben, um dadurch eine Aenderung in für die Arbeitnehmerseite günstigem Sinne zu erzwingen. Als Hauptbeispiel hierfür wird man den Fall anführen können, daß durch die Anwendung des Kampfmittels die Arbeitgeber zur Zahlung eines höheren Lohnes gezwungen werden sollen, da der Lohn in den Tarifverträgen durchweg geregelt ist. Dagegen wird ebenso wie auf der Arbeitgeberseite in vielen Fällen die Anwendung von Kampfmitteln keinen Verstoß gegen den Tarifvertrag bedeuten. Zu denken ist hierbei an die oben schon für die Arbeitgeberseite erörterten Fälle, die vice versa auch für die Arbeitnehmerseite gelten.

Wir haben oben festgestellt, daß auf der Arbeitnehmerseite andere Kampfmittel in Frage kommen als auf der Arbeitgeberseite. Eine weitere Verschiedenheit hinsichtlich des Inhalts der Friedenspflicht und damit auch hinsichtlich des Inhalts der Haftung aus den Tarifverträgen ergibt sich daraus, daß auf der Arbeitnehmerseite nur ein Verband Partei des Tarifvertrages sein kann, wenigstens wenn man den Tarifvertrag nach der V.O. vom 23. 12. 1918 zugrunde legt.[2]) Die Friedenspflicht

[1]) Ob die passive Resistenz Streik ist, wird in einem Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 30. April 1923 (R.Arb.Bl., S. 530) verneint. Demgegenüber weist jedoch RG., Bd. 111, S. 111 m. E. zutreffend darauf hin, daß die passive Resistenz nur ein verschleierter Streik ist, da sie der tatsächlichen Arbeitsniederlegung das Mäntelchen der Vertragstreue umhängt, „um neben dem Druck auf den Arbeitgeber den Arbeitnehmern den Lohn ohne Gegenleistung von ihrer Seite zu erhalten und um, wenn der Arbeitgeber sich zur Wehr setzt, den Anschein zu erwecken, als seien die Arbeiter die Angegriffenen und nicht die Angreifer."

[2]) Von einer Erörterung des Falles, daß einzelne Arbeitnehmer Partei des Tarifvertrages sind, soll hier abgesehen werden, da dieser Fall keine Bedeutung mehr hat.

auf der Arbeitnehmerseite kann also inhaltlich nur der Friedenspflicht des Arbeitgeberverbandes entsprechen. Da sich nun, wie wir gesehen haben, die Friedenspflicht des Arbeitgeberverbandes nach drei Richtungen hin äußert, so kann auch die Friedenspflicht des Arbeitnehmerverbandes einen dreifachen Inhalt haben. Demgemäß bedeutet auch hier die Haftung aus der Friedenspflicht zunächst eine Haftung für die Erfüllung von drei verschiedenen Einzelpflichten, über die wir im folgenden einen Ueberblick werfen wollen.

Es obliegt zunächst auch dem Arbeitnehmerverband die Pflicht, selbst die Anwendung aller Kampfmaßnahmen zu unterlassen, die gegen den Tarifvertrag verstoßen. In diesem Umfange darf also der Arbeitnehmerverband keinen Streik beschließen, er darf die ihm angeschlossenen Mitglieder nicht zum Boykott auffordern, d. h. auf sie keinen Einfluß ausüben, daß sie bei dem gegnerischen Arbeitgeber oder den Mitgliedern des gegnerischen Arbeitgeberverbandes nicht in Arbeit treten. Des weiteren obliegt dem Arbeitnehmerverband noch eine zweite Unterlassungspflicht. Ebenso wie seitens des Arbeitgeberverbandes hat auch seitens des Arbeitnehmerverbandes jede Tätigkeit zu unterbleiben, welche die Arbeiter zur Anwendung von Kampfmitteln veranlassen könnte oder, wenn die tarifwidrige Anwendung der Kampfmittel von den Arbeitern selbst ausgeht, diese unterstützen könnte. Hierher gehören Maßnahmen wie die Zahlung von Streikgeldern, Einsetzen einer Streikkommission, Anordnung von Streikpostenstehen u. a. Schließlich ist der Arbeitnehmerverband auch zur Einwirkung auf die den Arbeitsfrieden störenden Mitglieder verpflichtet, wenn er ein bestimmtes Verhalten der Mitglieder zugesagt hat.

Für die Einwirkungspflicht des Arbeitnehmerverbandes ist es von großer Bedeutung, festzustellen, wann das Verhalten von einzelnen Mitgliedern eine sich gegen den Arbeitsfrieden richtende Kampfmaßnahme darstellt, da nur, wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, die Einwirkungspflicht besteht. Insbesondere kann es zweifelhaft sein, wann die Arbeitsniederlegung eine solche, den Arbeitsfrieden störende Kampfmaßnahme bedeutet. Bei der Prüfung dieser Frage ist davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer durch den Tarifvertrag nicht verpflichtet wird, zu arbeiten, ebensowenig wie für den Arbeitgeber durch den Tarifvertrag die Verpflichtung entsteht, arbeiten zu lassen. Eine Arbeitsniederlegung des einzelnen Arbeitnehmers bedeutet daher noch keine Störung des Arbeitsfriedens, selbst wenn sie erfolgt, weil der einzelne Arbeitnehmer anderweitig zu günstigeren Bedingungen als den im Tarifvertrag festgesetzten arbeiten will. Dasselbe gilt an sich auch, wenn aus diesem Grunde eine Mehrheit von Arbeitnehmern die Arbeit niederlegt. Eine Störung des Arbeitsfriedens liegt aber vor, wenn die Arbeitsniederlegung zu dem Zwecke erfolgt,

den Arbeitgeber zur Aenderung der Arbeitsbedingungen zu zwingen, wenn also ein Streik vorliegt. Bei der Entscheidung der Frage, ob eine erlaubte Arbeitsniederlegung oder ein Streik vorliegt, wird man, wie auch Sinzheimer [3]) und Hueck [4]) hervorheben, es darauf abstellen müssen, ob eine gemeinschaftliche Verabredung vorliegt und ob irgendwelche Mittel, wie Streikpostenstehen, Arbeitssperre usw. angewandt werden, um auch die übrigen Arbeiter von der Arbeit abzuhalten. Immerhin wird diese Entscheidung im Einzelfalle Schwierigkeiten machen können. Wenn man diese Schwierigkeiten vermeiden will, erscheint es ratsam, dem Vorschlage Sinzheimers [3]) gemäß Organe zu schaffen, die im Streitfalle entscheiden, ob eine unzulässige Kampfmaßnahme vorliegt oder nicht.

Was über die vom Arbeitgeberverband zur Erfüllung der Einwirkungspflicht anzuwendenden Mittel gesagt ist, gilt auch hier. Allerdings ist hier hinsichtlich des gerichtlichen Vorgehens gegen die Mitglieder zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmerverband als nichtrechtsfähiger Verein nach der Zivilprozeßordnung aktiv nicht parteifähig ist. Die nichtrechtsfähigen Berufsvereine haben nun zwar durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 (vergl. § 10) im arbeitsgerichtlichen Verfahren die volle Parteifähigkeit erlangt. Aber diese Regelung bezieht sich, wie gesagt, nur auf das arbeitsgerichtliche Verfahren. Bei einem gerichtlichen Vorgehen gegen die Mitglieder zur Erfüllung der Einwirkungspflicht handelt es sich dagegen nur um eine innere Verbandsstreitigkeit, die vor den ordentlichen Gerichten auszutragen ist. Da aber vor den ordentlichen Gerichten den nichtrechtsfähigen Verbänden noch die aktive Parteifähigkeit fehlt, so ist ein gerichtliches Vorgehen des Arbeitnehmerverbandes gegen die Mitglieder auch heute noch mit Schwierigkeiten verknüpft und kann daher nur auf Umwegen gesichert werden.[5])

Neben der Erfüllungshaftung spielt auch auf der Arbeitnehmerseite die Haftung für den durch die Verletzung der Friedenspflicht entstandenen Schaden eine bedeutsame Rolle. Wenn der Arbeitnehmerverband die Friedenspflicht verletzt, so kann zunächst auch dem gegnerischen Arbeitgeberverband ein Schaden entstehen, insbesondere wenn er an die von dem Kampfmittel betroffenen Mitglieder, die einzelnen Arbeitgeber, Unterstützungen hat zahlen müssen. In weit größerem Umfange wird aber auch hier meist der einzelne Arbeitgeber durch das Kampfmittel geschädigt sein. Die zeitweise Einstellung des Betriebs, zu der der einzelne Arbeitgeber möglicher-

[3]) Vergl. Arb.N.V., Bd. 2, S. 170.
[4]) Vergl. Hueck, T.V., S. 171 u. 172.
[5]) Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 282.

weise durch das Kampfmittel gezwungen wird, kann eine ganze Reihe von Schädigungen, wie Gewinnausfall, Verzug bei Lieferungen, Vertragsstrafen usw. im Gefolge haben. Die Verpflichtung zum Schadensersatz umfaßt auch hier sowohl den dem Arbeitgeberverband als auch den dem einzelnen Arbeitgeber entstandenen Schaden. Die rechtliche Begründung des Schadensersatzanspruchs entspricht derjenigen auf der Arbeitnehmerseite, es kommen also auch hier bei Verletzung der beiden Unterlassungpflichten und bei fehlerhafter Erfüllung der Einwirkungspflicht die Grundsätze über die positive Vertragsverletzung, im übrigen bei Verletzung der Einwirkungspflicht die Regeln über Verzug und Unmöglichkeit zur Anwendung. Auch hier ist in erster Linie der frühere Zustand wiederherzustellen und, wenn dies nicht möglich ist, Schadensersatz in Geld zu leisten. Schließlich hat der Arbeitgeberverband oder beim Firmentarif der einzelne Arbeitgeber ebenfalls gemäß den mehrfach erörterten Grundsätzen das Recht, die Leistung abzulehnen und zurückzutreten oder Schadensersatz wegen Nichterfüllung zu fordern.

Von den Pflichten zur Innehaltung oder Durchführung des Tarifvertrages ist auf der Arbeitnehmerseite im wesentlichen nur die Pflicht des Arbeitnehmerverbandes, auf die ihm angeschlossenen Arbeitnehmer dahin einzuwirken, daß sie auch bei anderen Arbeitgebern, insbesondere bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern nur tarifgemäße Arbeitsverträge abschließen, von Bedeutung. Aus Gründen der Konkurrenz kann nämlich der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, daß die Arbeitnehmer auch bei anderen Arbeitgebern nicht unter Tarif arbeiten. Bei Uebernahme einer solchen Pflicht, die regelmäßig einer ausdrücklichen Vereinbarung bedarf,[6]) hat also der Arbeitnehmerverband auch für die Erfüllung dieser Pflicht einzustehen. Auch bei Verletzung dieser Pflicht ist die Entstehung einer Verpflichtung zum Schadensersatz in Geld möglich, da, wenn die Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern, insbesondere bei Konkurrenten eines Arbeitgebers, unter Tarif arbeiten und der Arbeitnehmerverband schuldhaft die Einwirkung unterläßt, der tariftreue Arbeitgeber in seinem Konkurrenzkampfe erheblich geschädigt werden kann. Die Haftung für den auf diese Weise entstandenen Schaden würde sich nach den mehrfach erörterten, für die Einwirkungspflicht geltenden Grundsätzen richten.

Hiermit haben wir die Hauptpflichten aus den Tarifverträgen, soweit sie eine Haftung des Arbeitnehmerverbandes begründen können, untersucht. Bezüglich der weiteren Einzelpflichten sei auch hier auf die im § 7 erörterten Grundsätze verwiesen.

---

[6]) Vergl. im einzelnen Hueck, T.V., S. 168 ff. sowie Recht, S. 95/96.

Bemerkt sei außerdem noch, daß die Verantwortlichkeit der nach § 54 Satz 2 BGB. Haftenden, die im wesentlichen nur beim Arbeitnehmerverband, der durchweg einen nichtrechtsfähigen Verein bildet, in Frage kommt, inhaltlich der Haftung des Arbeitnehmerverbandes entspricht.

§ 9.

Wofür wird gehaftet?

c) auf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

(Haftung für die den Tarifvertrag verletzenden Verbandsorgane und Erfüllungsgehilfen des Verbandes.)

Mit der Untersuchung im vorigen Abschnitt haben wir die tariflichen Pflichten, welche für die Haftung aus den Tarifverträgen hauptsächlich von Bedeutung sind, festgestellt. Um die Frage, wofür aus den Tarifverträgen gehaftet wird, vollständig zu beantworten, haben wir weiter noch zu untersuchen, inwieweit der Verband, und zwar sowohl der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerverband, verantwortlich ist für seine Organe und Erfüllungsgehilfen, deren er sich bedienen muß, um überhaupt handlungsfähig zu sein und insbesondere, um seinen tariflichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Organe des Verbandes sind vor allem der Vorstand und die Mitgliederversammlung. Verletzt nun der Vorstand den Tarifvertrag, so haftet der Verband, und zwar sowohl der als richtsfähiger wie der als nichtrechtsfähiger Vereine organisierte, für den Vorstand nach § 278 BGB.[1]) Der Verband hat also ein Verschulden des Vorstandes in gleichem Umfange zu vertreten wie eigenes Verschulden. In derselben Weise haftet er für die sonstigen Personen, deren er sich zur Erfüllung des Tarifvertrages bedient.

Weiteres Organ neben dem Vorstand ist, wie gesagt, noch die Mitgliederversammlung. Ob der rechtsfähige Verein auch für die Beschlüsse der Mitgliederversammlung verantwortlich ist, wird meist verneint.[2]) Es ist richtig, daß das Verhalten der Mitgliederversammlung einen Dritten nur ausnahmsweise schädigen kann, da durch den Beschluß als solchen eine Schä-

[1]) Einige (so z. B. Oertmann, § 31, 5) wollen in diesem Falle beim rechtsfähigen Verein den § 31 BGB. anwenden. § 31 BGB. regelt m. E. nach seinem Wortlaut aber nur die Haftung für außerkontraktlich verursachten Schaden. Die herrschende Meinung in Theorie und Praxis verneint deshalb mit Recht in diesem Falle die Anwendung des § 31 BGB. Vergl. Nipperdey, Gutachten, S. 409; Planck, § 31, 1; Staudinger, § 31, 2; Komm. d. RGR., § 31, 3.

[2]) Staudinger, § 31, 5.

digung meist nicht hervorgerufen werden wird. Die Streitfrage hat deshalb keine große Bedeutung. Die Verantwortlichkeit des Vereins für die Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist aber an sich doch zu bejahen. Schon das Handeln des Vorstandes gilt als eigenes Handeln des Vereins. Um so mehr muß m. E. das Verhalten der Mitgliederversammlung als Verhalten des Vereins gelten, da doch die Mitgliederversammlung mehr noch als der Vorstand den Verein repräsentiert. Der Verband ist deshalb auch für das Verhalten der Mitgliederversammlung haftpflichtig zu machen.[3])

Daß der nichtrechtsfähige Verein für die Beschlüsse der Mitgliederversammlung haftet, ist unbestritten.[4])

§ 10.

Wem wird gehaftet?

Der Frage nach den Haftungspflichtigen, die wir in dem § 8 zu lösen versucht haben, entspricht die Gegenfrage nach den zur Geltendmachung von Haftungsansprüchen Berechtigten. Auch bei Prüfung dieser Frage haben wir davon auszugehen, daß als zur Geltendmachung von Haftungsansprüchen Berechtigter wie bei jedem anderen Vertrage grundsätzlich nur in Frage kommen kann, wer am Tarifvertrage als Partei beteiligt ist. Partei des Tarifvertrages, d. h. Träger der Rechte und Pflichten aus ihm, ist aber, wir wir oben festgestellt haben, in der Regel nur der Verband. Hiernach wäre also grundsätzlich auch nur der Verband zur Erhebung von Haftungsansprüchen berechtigt (beim Firmentarif natürlich auch der einzelne Arbeitgeber). Nun ist aber auch das einzelne Mitglied des Verbandes, also der einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, an der Erfüllung der Tarifverträge interessiert. Insbesondere liegt häufig der Fall so, daß durch die Verletzung des Tarifvertrages auch das einzelne Verbandsmitglied allein oder neben dem Verband als solchem geschädigt ist. Es erhebt sich die Frage, ob auch dieser Schaden zu ersetzen ist und in welcher Weise in diesen Fällen Haftungsansprüche überhaupt geltend zu machen sind.

Eine teilweise Lösung dieser Frage ist versucht worden durch Heranziehung eines alten, von Windscheid[1]) formulierten Grundsatzes: „Hat sich der Gläubiger im Interesse eines anderen zum Gläubiger gemacht, so bildet den Inhalt seiner

---

[3]) Ebenso Oertmann, § 31, 8.

[4]) Vergl. Oertmann, § 54, 3c β; RG., VI. v. 12. April 1913; Seuff. A. 68, Nr. 205, S. 386.

[1]) Pandekten, Bd. 2, § 258, 3.

Interessenforderung der von diesem anderen erlittene Nachteil." Insbesondere Sinzheimer [2]) will diesen Grundsatz anwenden, allerdings mit der Einschränkung, „daß der Dritte die Tatsache der Fürsorge des Gläubigers für den anderen gekannt hat oder doch kennen mußte." Die Anwendung dieses Grundsatzes ist m. E. für zulässig zu erachten. Der Verband kann demgemäß Haftungsansprüche auch für das einzelne Verbandsmitglied erheben. Aber es fragt sich, ob dieser Grundsatz ausreicht. Es erscheint vielmehr aus praktischen Gründen notwendig, auch dem einzelnen Verbandsmitglied die Möglichkeit zu geben, Rechte aus dem Tarifvertrage selbständig geltend zu machen. Man hat deshalb den Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter konstruiert. Diese Konstruktion ist zwar zunächst von einzelnen abgelehnt, im übrigen aber fast allgemein gebilligt worden, nachdem insbesondere das RG. in seiner Entscheidung [3]) vom 20. Januar 1910 ausgesprochen hat, „daß bei Tarifverträgen gemäß § 328 Abs. 2 BGB. im Zweifel davon auszugehen sei, daß durch die darin getroffenen zur Wahrung der Interessen der einzelnen Arbeitgeber bestimmten Vereinbarungen auch für diese ein unmittelbares Recht auf Erfüllung der darin von dem Gegenkontrahenten übernommenen Verpflichtungen und auf Schadensersatz bei deren Verletzung begründet werden soll." Es ist m. E. kein genügender Grund ersichtlich, der der Anwendung dieses Rechtsinstituts auf den Tarifvertrag, und zwar sowohl hinsichtlich der einzelnen Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer entgegenstände. Es kann sich nur fragen, in welchem Umfange man die Konstruktion des Vertrages zugunsten Dritter nach den gesetzlichen Vorschriften bei dem Tarifvertrag anwenden kann. In erster Linie entscheiden die vertraglichen Abreden. Ist aber eine ausdrückliche Vereinbarung nicht getroffen, so sind die Umstände, insbesondere der Zweck des Vertrages zur Auslegung heranzuziehen (§ 328 BGB.). Fragen wir nach dem Zwecke des Tarifvertrages, so sehen wir, daß der Tarifvertrag zur Wahrung der Interessen sowohl des Verbandes als auch der Verbandsmitglieder geschlossen ist. Denn die Festlegung der Arbeitsbedingungen, die Sicherung des Arbeitsfriedens, wie überhaupt die Vereinbarung von Pflichten im Tarifvertrag sollen nicht allein dem Verbande, sondern vor allem auch den einzelnen Verbandsmitgliedern zugute kommen. Nun haben aber die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den im Tarifvertrage getroffenen Vereinbarungen teils nur ein mittelbares, teils aber auch ein unmittelbares Interesse. Bei Vorliegen eines nur mittelbaren Interesses an einer Verpflichtung wird man jedoch keinen Vertrag

[2]) Arb.N.V., Bd. 2, S. 198.
[3]) RG., Bd. 73, S. 92.

zugunsten Dritter annehmen können, da sonst ein solcher bezüglich aller tariflichen Verpflichtungen bestehen würde. Vielmehr wird man nur bei Vorliegen eines unmittelbaren Interesses einen Vertrag zugunsten Dritter annehmen und dem einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ein unmittelbares Recht aus dem Tarifvertrage zubilligen können. Ein unmittelbares Interesse haben aber m. E. die Verbandsmitglieder regelmäßig nur an der Erfüllung der Friedenspflicht und der mit dieser Pflicht in engem Zusammenhange stehenden Wiedereinstellungspflicht. Denn wie wir oben gesehen haben, wird durch die Anwendung der Kampfmittel der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer betroffen. Sie erleiden einen Lohn- oder Gewinnausfall, der ihnen meist nur teilweise von den Verbänden, denen sie angehören, ersetzt wird. Dagegen trifft die Verletzung der übrigen obligatorischen Pflichten die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur mittelbar, nur als Gesamtheit. An ihrer Erfüllung haben daher die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur ein mittelbares Interesse.[4]) Die Verbandsmitglieder erhalten also einen unmittelbaren Anspruch nur auf Erfüllung der Friedenspflicht und Wiedereinstellungspflicht und bei Verletzung dieser Pflichten einen Schadensersatzanspruch, den sie unabhängig vom Verband geltend machen können.

Dieselben Rechte wird man aber auch unter Umständen mit Hueck[5]) dem einzelnen Arbeitgeber hinsichtlich der Pflichten zur Innehaltung der Tarifnormen zubilligen müssen. Es kann, wie schon gesagt, dem Arbeitnehmerverband die Verpflichtung obliegen, auf seine Mitglieder dahin einzuwirken, daß sie auch bei andern Arbeitgebern, insbesondere bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern, nur zu tarifgemäßen Bedingungen arbeiten. Arbeitet nun ein Arbeitnehmer bei einem solchen anderen Arbeitgeber zu ungünstigen Bedingungen, vor allem zu niedrigerem Lohn, und ist dieser andere Arbeitgeber gerade ein Konkurrent des tariftreuen Arbeitgebers, so wird man ebenfalls ein unmittelbares Interesse dieses Arbeitgebers an der Erfüllung der in Rede stehenden Pflicht anerkennen und ihm die obigen Rechte geben müssen.

Es erhebt sich weiter die Frage, ob neben den Mitgliedern der vertragschließenden Verbände auch Außenseiter ein

---

[4]) So Kaskel, Arbeitsrecht, S. 40; Potthoff, Tarifbruch III, vergl. insbesondere im einzelnen Hueck, T.V., S. 166, der die einzelnen tariflichen Rechte daraufhin untersucht, inwieweit die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den im Tarifvertrage vereinbarten Rechten interessiert sind und zu dem gleichen Ergebnis kommt. Dagegen verneinen ein unmittelbares Recht der Verbandsmitglieder Nipperdey, Beiträge, S. 152; Sinzheimer, Arb.T.G., S. 152/153.

[5]) T.V., S. 175.

eigenes Recht durch den Tarifvertrag erhalten.[6]) M. E. ist diese Frage für den Zweifelsfall, d. h. wenn ein Recht für den Außenseiter nicht ausdrücklich im Tarifvertrage begründet ist, zu verneinen. Die vertragschließenden Verbände schließen durchweg den Tarifvertrag nicht im Interesse der Außenseiter und wollen daher auch regelmäßig ein Recht des Dritten nicht begründen.[7])

Schließlich haben wir noch zu untersuchen, wie sich die Berechtigung zur Erhebung von Haftungsansprüchen gestaltet, wenn eine Partei des Tarifvertrages aus mehreren Personen (Arbeitgebern) oder Verbänden besteht. Es kann zunächst sein, daß die mehreren Personen oder Verbände den Tarifvertrag zwar gemeinsam abgeschlossen haben, im übrigen aber in keinem vertraglichen Verhältnisse stehen. In diesem Falle richtet sich die Berechtigung der mehreren Personen oder Verbände nach den für eine Mehrheit von Schuldnern und Gläubigern geltenden Vorschriften der §§ 420 ff. BGB. Danach ist der einzelne als Teilgläubiger berechtigt, wenn es sich um eine teilbare Leistung handelt (§ 420 BGB.), dagegen ist er Gesamtgläubiger, wenn eine unteilbare Leistung in Frage steht (§ 432 BGB.). Unteilbar sind insbesondere Unterlassungspflichten.[8]) Auch die Friedenspflicht gilt somit meist als unteilbare Leistung. Die Erfüllung der Friedenspflicht kann deshalb insoweit jeder einzelne als Gesamtgläubiger gemäß § 432 BGB. fordern. Bei Verletzung der Friedenspflicht, die an sich einen Tarifbruch gegenüber allen Beteiligten bedeutet, kann jedoch nur jeder den ihm entstandenen Schaden geltend machen. Liegt nicht ein gemeinsamer Abschluß des Tarifvertrages vor, sondern tritt ein Arbeitgeber oder ein Verband einem von andern Arbeitgebern oder Verbänden abgeschlossenen Tarifvertrage bei, so liegt ein einheitliches Schuldverhältnis nicht vor. Die obigen Bestimmungen kommen demgemäß in diesem Falle nicht zur Anwendung. Der Beigetretene ist somit in der Erhebung von Ansprüchen selbständig.

Es kann ferner sein, daß die mehreren Personen oder Verbände (und zwar kommt dies im wesentlichen nur auf der Arbeitgeberseite vor), in Form einer Gesellschaft zusammengeschlossen sind. Alsdann sind die mehreren Personen oder Verbände gemäß § 718 BGB. zur gesamten Hand berechtigt. Bei Verletzung des Tarifvertrages ist demgemäß die gesamte Hand, also die Gemeinschaft der Mehreren, zur Erhebung eines Schadensersatzanspruches berechtigt, wenn sich der Tarifbruch gegen die gesamte Hand richtet. Richtet sich der

[6]) Bejahend Landsberg, S. 176.
[7]) Ebenso Kaskel, Arbeitsrecht, S. 47; Hueck, T.V., S. 165.
[8]) Vergl. Komm. d. RGR., § 420, Anm. 2.

Tarifbruch gegen die einzelnen am Tarifvertrage beteiligten Arbeitgeber oder Verbände, so hat auch hier nur der Einzelne gemäß § 328 BGB. einen Schadensersatzanspruch.[9])

§ 11.

Die Haftung aus den Tarifverträgen im Prozesse.

Die Haftung aus den Tarifverträgen war bisher vor den ordentlichen Gerichten geltend zu machen. Darin ist durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 eine Aenderung eingetreten. Nunmehr sind für Haftungsstreitigkeiten aus den Tarifverträgen gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes die Arbeitsgerichte zuständig, soweit nicht gemäß § 91 Abs. 2 Ziff. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes das arbeitsgerichtliche Verfahren ausgeschlossen ist und ein Verfahren vor einem Schiedsgericht vereinbart ist.

Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes sind die Schwierigkeiten, die bisher der prozessualen Geltendmachung von Haftungsansprüchen aus den Tarifverträgen entgegenstanden, zum Teil herabgemindert worden. Und zwar zunächst allgemein durch eine Reihe von Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes, die der Beschleunigung des Verfahrens dienen sollen. Hierher gehören die grundsätzliche Vorschrift des § 9 Abs. 3 des Arbeitsgerichtsgesetzes, wonach das arbeitsgerichtliche Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen ist, sowie ferner noch eine Reihe von Einzelvorschriften, von denen die Bestimmungen, welche die schleunige Ansetzung der Verhandlungstermine vorschreiben und diejenigen Vorschriften, welche die Rechtsmittel- und Einspruchsfristen abkürzen, zu erwähnen sind. Insbesondere aber bedeutet die Bestimmung des § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes, die den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und zwar auch den nichtrechtsfähigen, im arbeitsgerichtlichen Verfahren die volle Parteifähigkeit gewährt, eine große Erleichterung. Denn den einen nichtrechtfähigen Verein bildenden Arbeitnehmerverbänden, die bisher nur passiv parteifähig waren, ist dadurch die Möglichkeit gegeben, ohne weiteres und ohne jeden Umweg als Kläger Haftungsansprüche aus den Tarifverträgen geltend zu machen. Damit ist ein wesentliches Hindernis, welches bisher der Erhebung von Haftungsansprüchen und der Durchführung des Tarifvertrages überhaupt im Wege stand, fortgefallen und eine Neuerung geschaffen worden, welche der

[9]) Vergl. auch Kaskel, Arbeitsrecht, S. 51a und Grubert, Hauptfragen, S. 137.

Sicherung des Rechtsschutzes auf dem Gebiete des Tarifvertragsrechts nur förderlich sein kann.

Die Eigenart der tariflichen Verpflichtungen bringt es mit sich, daß sich die prozessuale Geltendmachung der Haftung aus den Tarifverträgen in gewissen Fällen kompliziert gestaltet. Dies gilt zunächst für die Klage auf Erfüllung der Einwirkungspflicht. Wie wir oben gesehen haben, hat in bestimmten Fällen der Verband auf seine Mitglieder einzuwirken, und zwar mit Mitteln, die sich der gegebenen Sachlage anpassen müssen. Es fragt sich nun, ob bei Geltendmachung des Anspruchs auf Erfüllung der Einwirkungspflicht nur allgemein die Einwirkung oder die Einwirkung mit bestimmten Mitteln verlangt werden kann. Sinzheimer [1]) verneint diese Frage, während Hueck [2]) sie bejaht. Nach Hueck ist § 315 BGB. analog anzuwenden. Der Verband müsse demgemäß, so sagt Hueck, wenn ihm auch grundsätzlich das Recht zur Bestimmung der zu ergreifenden Maßnahmen zustehe, die Bestimmung nach billigem Ermessen treffen. Komme er dem nicht nach, oder verzögere er diese Bestimmung, so könne diese gemäß § 315 Abs. 3 BGB. durch Urteil getroffen werden. Die Klage werde dann auf Vornahme der im Urteil nach billigem Ermessen vom Gericht näher zu bestimmenden Handlungen zu lauten haben. Aus praktischen Gründen wird man m. E. Hueck folgen müssen. Denn würde man sich Sinzheimer anschließen, so käme man zu dem Ergebnis, wie auch Sinzheimer selbst zugibt, daß der Anspruch auf Erfüllung der Einwirkungspflicht nicht durchführbar wäre. Die Vollstreckung von Urteilen, die auf die Vornahme von Handlungen lauten, kann nur nach § 888 ZPO. erfolgen. § 888 ZPO. setzt aber die Verurteilung zur Vornahme bestimmter Handlungen, also auch zur Anwendung von bestimmten Mitteln voraus. Der Tatsache, daß vielleicht das eine oder andere Mittel versagt, wird man dabei wohl von vornherein dadurch Rechnung tragen können, daß man den Verband dazu verurteilt, zunächst ein bestimmtes Mittel anzuwenden und bei Versagen dieses Mittels ein anderes zur Anwendung zu bringen.[3])

Schwierigkeiten können auch bei der Erhebung von Schadensersatzansprüchen entstehen, insbesondere wenn es sich um die Feststellung des Kausalzusammenhanges zwischen der schädigenden Handlung oder Unterlassung und dem eingetretenen Schaden handelt. In diesen Fällen ist die Vorschrift des § 287 ZPO. zu beachten, die von der Wissenschaft auch

---

[1]) Arb.N.V., Bd. 2, S. 209.

[2]) T.V., S. 179, Anm. 5.

[3]) So außer Hueck noch Krotoschin, Hauptfragen, S. 182/183.

bei Feststellung des Kausalzusammenhanges angewandt wird.[4]) Danach kann also das Gericht auch über die Frage, ob ein Kausalzusammenhang besteht, unter Würdigung aller Umstände nach freier Ueberzeugung entscheiden.

Was sodann die Zwangsvollstreckung gegen den Verband angeht, so ist hier zunächst darauf hinzuweisen, daß nach § 735 ZPO., der gemäß § 62 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren Anwendung findet, zur Zwangsvollstreckung in das Vermögen eines nichtrechtsfähigen Vereins ein gegen den Verein ergangenes Urteil genügt. Sodann haben wir in diesem Zusammenhang noch eine Reihe von Fällen zu erörtern, die sich bei der Vollstreckung aus einer Verschiebung des Verbandsvermögens, und zwar sowohl des rechtsfähigen wie des nichtrechtsfähigen Verbandes ergeben können.[5]) Bei einer völligen Uebertragung des Verbandsvermögens nach Entstehung einer Haftungspflicht wird die Bestimmung des § 419 BGB. Anwendung finden müssen, wonach auch der Uebernehmer für die Schulden des bisherigen Schuldners mit dem übernommenen Vermögen haftet. Bei einer Uebertragung des Verbandsvermögens an einen Vertrauensmann kann der Berechtigte dadurch zu seinem Rechte kommen, daß er den Anspruch des Verbandes gegen den Vertrauensmann auf Herausgabe des Vermögens pfändet und sich zur Einziehung überweisen läßt. Liegt der Fall so, daß die Uebertragung nur scheinbar und nur zu dem Zwecke erfolgt ist, um den Zugriff des Berechtigten im Falle der Verletzung des Tarifvertrages vereiteln zu können, so wird der Berechtigte mit Hilfe der Bestimmungen über Scheingeschäfte (§ 117 BGB.) und des Gesetzes über Anfechtung von Rechtshandlungen eines Schuldners außerhalb des Konkurses zu seinem Ziele kommen. Im Falle der Auflösung des Vereins nach Entstehung einer Haftungspflicht ist der Berechtigte gleichfalls gesichert, da der Verband, und zwar sowohl der rechtsfähige wie der nichtrechtsfähige, für die Abwicklung der schwebenden Verpflichtungen als fortbestehend gilt. (§§ 49, Abs. 2, 730 BGB.)

§ 12.

Schluß.

Eine gesetzliche Regelung des Tarifrechts ist, wie schon hervorgehoben, seit langem beabsichtigt. Von den verschiedenen Entwürfen zur gesetzlichen Regelung des Tarifrechts

[4]) Vergl. Stein, ZPO., § 287, Anm. I, 2c; ferner Hueck, T.V., S. 180, Anm. 9.

[5]) Auf diese Möglichkeiten weist ferner auch Sinzheimer, Arb.N.V., Bd. 2, S. 217 hin.

verdient besondere Erwähnung der im Amtl. Teil des Reichsarbeitsblatts von 1921 Seite 491 ff. veröffentlichte Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, der, wie es in der Vorbemerkung zu diesem Entwurf heißt, im Schoße des Arbeitsausschusses für ein einheitliches Arbeitsrecht auf Grund eines Entwurfes Sinzheimers und eingehender Beratungen des zuständigen Unterausschusses wie des Gesamtausschusses unter Mitwirkung des Tarifrechtsausschusses der Gesellschaft für soziale Reform ausgearbeitet worden ist.

Der Entwurf erkennt ebenfalls einen normativen und obligatorischen Teil beim Tarifvertrage an, unterscheidet diese aber nicht deutlich genug. Nach dem Entwurf (vergl. § 17) gehören nämlich auch solche Bestimmungen zur Tarifsatzung, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen, also nach heutigem Recht zum obligatorischen Teil gehören, z. B. die Pflichten über die tarifgemäße Beschäftigung von Außenseitern. Der Zweck, den der Entwurf mit dieser Regelung verfolgt, ist, wie sich aus § 10 Abs. 2 E. ergibt, der, neben der Einwirkung durch den Verband, die oft keinen großen Erfolg haben wird, ein direktes Vorgehen gegen die Verbandsmitglieder zur Erzwingung dieser Pflichten zu ermöglichen. „Der Charakter der Tarifsatzung als einer Quelle objektiven Rechts als einer Normenvereinbarung wird aber durch die Aufnahme dieser Bestimmungen verwischt.“ [1]) Aus diesem Grunde ist die Regelung des Entwurfs m. E. abzulehnen. Brauchbarer erscheint mir der Vorschlag Nipperdeys, einen Vertrag zu Lasten Dritter zu schaffen, mit dem die auch vom Entwurf beabsichtigten Zwecke erreicht werden würden, eine Verwischung des normativen und obligatorischen Teils aber vermieden würde.

Im übrigen ist von den einzelnen Bestimmungen für die Haftungsfrage folgendes hervorhebenswert. Nach § 18 E. verpflichtet der Tarifvertrag die Parteien und ihre Rechtsnachfolger dazu, jede Kampfmaßregel zu unterlassen, die gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelner Bestimmungen gerichtet ist. Die Vertragsvereinigungen sind außerdem verpflichtet, dafür zu sorgen, daß auch ihre Mitglieder solche Kampfmaßregeln unterlassen und nicht gegen Bestimmungen des Tarifvertrages verstoßen. Nach § 18 Abs. 2 E. finden auf die Erfüllung des Tarifvertrages grundsätzlich die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. In diesen Bestimmungen schließt sich somit der Entwurf dem bestehenden Rechte an. In anderen Punkten weicht er aber von der gegenwärtigen Rechtslage ab. Dies gilt einmal insofern, als er im § 5 tariffähige Vereinigungen in Angelegenheiten, die einen bestehenden Tarifvertrag betreffen, für rechtsfähig erklärt.

[1]) Nipperdey, Beiträge, S. 149.

Auch die Haftung der (nichtrechtsfähigen) Arbeitnehmervereine, die nach dem geltenden Recht, wie wir gesehen haben, anders geregelt ist, als die Haftung der (rechtsfähigen) Arbeitgebervereine, würde sich daher nach den für letztere maßgebenden Vorschriften richten. Bedeutsam ist ferner auch noch der § 9 E., der abweichende Bestimmungen über die Auflösung des Tarifvertrages bringt. Insbesondere ist nach diesen Bestimmungen ein Rücktritt von dem Tarifvertrage nicht mehr möglich, da § 9 E. weitere Gründe für die Auflösung eines rechtswirksamen Tarifvertrages als die im § 9 aufgezählten, zu denen der Rücktritt nicht gehört, ausschließt. Die wesentlichste Abweichung des Entwurfs von der jetzigen Rechtslage besteht aber darin, daß er an die Stelle der Schadensersatzverpflichtung die Verpflichtung zur Zahlung einer Buße setzt mit der Begründung, daß man den Bestand der Berufsvereinigungen, die notwendige Faktoren des öffentlichen Lebens seien, nicht dem Zufall eines Tarifprozesses über die Höhe eines Tarifschadens überlassen dürfe.[2]) Man kann in dem letzten Punkte dem Entwurf und seiner Begründung durchaus beipflichten. Bei einer gesetzlichen Einführung der Verpflichtung zur Zahlung einer Buße wird es sich wohl empfehlen, einen bestimmten Höchstbetrag für die Buße festzusetzen. Den Streit, der noch immer um die Frage, ob ein Berufsverein gegen seine Mitglieder gerichtlich vorgehen kann, besteht, will der Entwurf dadurch entscheiden, daß er § 152 Abs. 2 G.O. ausdrücklich aufhebt. Des weiteren entscheidet sich der Entwurf für die Verbandstheorie.[3]) Eine klare Stellungnahme fehlt zu der Konstruktion des Vertrages zugunsten Dritter. Anscheinend lehnt der Entwurf diese Konstruktion ab, ein Standpunkt, der m. E. den praktischen Bedürfnissen nicht gerecht wird.

Alles in allem läßt sich über den Entwurf soviel sagen, daß er, wenn er auch noch keine vollständige Lösung der Tarifrechtsfragen, insbesondere der Haftungsfrage bedeutet, doch Neuerungen bringt, die bei der Schaffung eines Arbeitstarifgesetzes als wertvolle Grundlage dienen können.

---

[2]) Vergl. Begründung zum Entwurf, R.Arb.Bl. 1921, S. 496.
[3]) Vergl. Begründung zum Entwurf, R.Arb.Bl. 1921, S. 497.